


Government
Publications

Government
Publications



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761114685340>

CAI CS
-A55

974

ANNUAL REPORT

Canada 143

Public
Service
Commission

CAREERS

COMPANIES LISTED IN ADVERTISING ON PAGE 270



CP COMMERCIAL SERVICES INTERNATIONAL
CONSOLIDATED BRIDGE HOLDINGS LIMITED
 The Consolidated Bridge Company is a Division of the CP Commercial Services International. We are seeking a **SENIOR MANAGER ENGINEERING** to manage the design and construction of bridges and structures. The successful candidate will have a minimum of 10 years experience in the design and construction of bridges and structures. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **CP Commercial Services International, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

SENIOR SALES EXECUTIVE IN THE ADVERTISING MARKETING FIELD
 We are seeking a Senior Sales Executive to join our team in the advertising and marketing field. The successful candidate will have a minimum of 5 years experience in sales and marketing. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **CP Commercial Services International, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

DISTRICT MANAGER
 We are seeking a District Manager to manage the sales and marketing of our products in the Vancouver area. The successful candidate will have a minimum of 5 years experience in sales and marketing. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **CP Commercial Services International, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

MANAGEMENT VACANCY
 We are seeking a Management Vacancy to join our team in the advertising and marketing field. The successful candidate will have a minimum of 5 years experience in management. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **CP Commercial Services International, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

PATTERNMAKER
 We are seeking a Patternmaker to join our team in the advertising and marketing field. The successful candidate will have a minimum of 5 years experience in patternmaking. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **CP Commercial Services International, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

PROVINCE OF BRITISH COLUMBIA
PROFESSIONAL OPPORTUNITY
DEPARTMENT OF AGRICULTURE
 This position is open to both men and women.
VETERINARY PATHOLOGIST (Salary: \$10,000 - \$12,000)
 The Department of Agriculture is seeking a Veterinary Pathologist to join its staff. The successful candidate will have a minimum of 5 years experience in veterinary pathology. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **Public Service Commission, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

DOMINION BRIDGE EXPEDITORS
 We are seeking Expeditors to join our team in the advertising and marketing field. The successful candidate will have a minimum of 5 years experience in expediting. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **CP Commercial Services International, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

ACCOUNTANT
 We are seeking an Accountant to join our team in the advertising and marketing field. The successful candidate will have a minimum of 5 years experience in accounting. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **CP Commercial Services International, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

SALES ENGINEER
 We are seeking a Sales Engineer to join our team in the advertising and marketing field. The successful candidate will have a minimum of 5 years experience in sales engineering. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **CP Commercial Services International, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

EMPLOYER PERSONNEL MANAGERS
 We are seeking Employer Personnel Managers to join our team in the advertising and marketing field. The successful candidate will have a minimum of 5 years experience in personnel management. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **CP Commercial Services International, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

CAREER IN ELECTRICITY
 We are seeking a Career in Electricity to join our team in the advertising and marketing field. The successful candidate will have a minimum of 5 years experience in electricity. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **CP Commercial Services International, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

MANAGEMENT VACANCY
 We are seeking a Management Vacancy to join our team in the advertising and marketing field. The successful candidate will have a minimum of 5 years experience in management. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **CP Commercial Services International, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

ACCOUNTANT
 We are seeking an Accountant to join our team in the advertising and marketing field. The successful candidate will have a minimum of 5 years experience in accounting. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **CP Commercial Services International, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

CAREER IN ELECTRICITY
 We are seeking a Career in Electricity to join our team in the advertising and marketing field. The successful candidate will have a minimum of 5 years experience in electricity. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **CP Commercial Services International, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

PROVINCE OF BRITISH COLUMBIA
HOSPITAL PLANNING CONSULTANTS
 We are seeking Hospital Planning Consultants to join our team in the advertising and marketing field. The successful candidate will have a minimum of 5 years experience in hospital planning. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **CP Commercial Services International, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

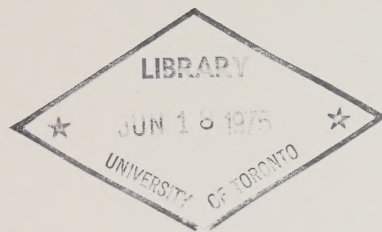
AIRCRAFT MECHANICS
 We are seeking Aircraft Mechanics to join our team in the advertising and marketing field. The successful candidate will have a minimum of 5 years experience in aircraft mechanics. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **CP Commercial Services International, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

CP AIR
 We are seeking CP Air to join our team in the advertising and marketing field. The successful candidate will have a minimum of 5 years experience in CP Air. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **CP Commercial Services International, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

OFFICE JUNIORS
 We are seeking Office Juniors to join our team in the advertising and marketing field. The successful candidate will have a minimum of 5 years experience in office work. The position is based in Vancouver, British Columbia. Please send your resume to: **CP Commercial Services International, P.O. Box 1080, Vancouver, B.C.**

The public service advertisement on this newspaper page and the cover of this annual report reflect the basic element of the new design system, soon to be introduced for job advertisements placed by the PSC. The new system will result in a strong visual identity and in greater clarity and continuity in presenting the PSC employment message.

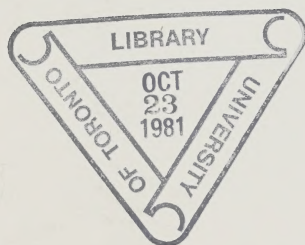
CH 103
-A55
9
7
4



Governmental
Publications

Annual Report

Contents



• Highlights	4
• Staffing	8
• Official languages program	18
• Training and development	20
Language training	21
Professional and managerial training	23
Career assignment program	24
• Justice and equity	26
Equal opportunities for women	27
Native employment	28
Appeals	29
Anti-discrimination	30
• Political activity	34
• Acknowledgements	36
• Appendices	37
Part one, appointments and separations	38
Part two, distribution of employees	40
Part three, appeals	50
Part four, language requirements of positions	58

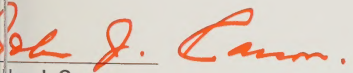
Honourable J. Hugh Faulkner
Secretary of State
House of Commons
Ottawa, Ontario

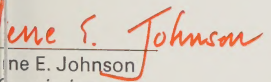
Dear Minister

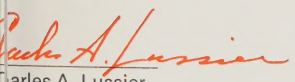
I have the honour to ask you to trans-
mit for tabling in the House of Com-
mons the report of the Public Service
Commission of Canada for 1974.

It is submitted to Parliament in con-
formity with the provisions of Section
4 of the Public Service Employment
Act (Chapter 71, Statutes of Canada
1966-67).

Yours sincerely


John J. Carson
Chairman


Gene E. Johnson
Commissioner


Charles A. Lussier
Commissioner



is the objective of the Public Service Commission to ensure that the Public Service of Canada is staffed according to merit, with fairness and without discrimination on grounds of sex, race, national origin, colour or religion.

The PSC is responsible for maintaining an efficient staffing service, and for developing and operating training programs for employees. In these undertakings it has the authority of the Public Service Employment Act, passed in 1967, which also gives it the discretionary powers needed to enter into human resource planning and introduce changes in the staffing process to increase its effectiveness.

The past decade has seen the beginning of what some writers have termed a social revolution within Canadian society. As an institution within this society, the PSC could not but reflect this, and has thus been experiencing a revolution of its own. The PSC has been responding to demands for change by the people it was established to serve. More than that, it has been trying to foresee future needs so that it could take steps to meet them when they arise.

The PSC's achievements in 1974 were significant. Combined with the accomplishments of the past decade, they have produced an institution vastly changed in *modus operandi* and results.

The PSC is empowered by the act to delegate to department heads its responsibilities for recruitment, selection and appointment. Equally important, the act gives the PSC the authority to audit the staffing functions it delegates to departments.

In 1967, the PSC made a major procedural change when it delegated authority in some staffing areas to one department. In the next year, delegation was granted to other departments. In 1974, departments were delegated authority to staff the vast majority of positions.

Ever mindful of its mandate to ensure that staffing the public service must be according to merit, the PSC has procedures to audit the staffing process. These auditing procedures have been refined over the years and are now applied not only in the departments, but also to the PSC's own staffing programs.

To ensure an adequate match of supply with demand, the PSC is in action on a number of fronts. It looks to the public service to see where sources of labour can be found or developed, or where problems in filling positions are likely to arise. For example, an analysis of age distribution of public servants shows that the proportion of employees in the age group 35–50 has been progressively shrinking over the past 10 years, in keeping with general demographic trends in Canada. This means that problems in staffing senior managerial positions might have arisen in the future. To forestall this, the PSC introduced management training courses and programs, notably the Career Assignment Program, to prepare young middle managers for positions in the senior ranks. In addition, the executive staffing program has concentrated on attracting management people into the public service.

In the last 10 years, the PSC's approach to staffing has taken a new turn. While it continues to respond to departmental requests for staff, it is also developing the organization and the expertise required to take the initiative in human resource planning and recruitment.

With the co-operation of departments, the PSC takes a good look at present and, perhaps more important, future needs. It uses various information

sources to assess the available and potential supply of labour, and has increased contacts with educational institutions and professional and trade associations.

Aware that it must compete with other sectors for the services of workers in all fields, the PSC has an active recruitment program and maintains inventories of applicants for use in staffing positions. It has a post-secondary recruitment program and officers each year recruit graduating students from campuses across the country. In addition, a special summer employment program gives post-secondary students experience in work related to their academic studies.

In carrying out its mandate, the PSC has had as its aim the development of a public service that would be representative of and responsive to all the people it serves. It has thus always worked towards ensuring a balanced regional representation. The yearly cross-country post-secondary recruitment program is intended to achieve this objective.

In recent years, attention has focused particularly on francophone representation, with the PSC making special efforts to balance the proportion of francophones in the public service with that in the Canadian population.

The PSC has been concentrating on increasing the number of francophones, particularly in the senior executive population. By the end of 1974, they stood at 208, as compared with 164 in the previous year. While firm figures are not available, it would appear that francophones made up only 12 to 14 per cent of this group in 1964, when the Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism reported on the state of affairs in the public service, as compared with 18.5 per cent during the year under review.

Just as representation of both official languages—reflecting their proportions in the nation as a whole—is essential for effective public administration in Canada today, so also is representation of women and natives.

Increased awareness among women in Canada of their rights to equal opportunities in the working world was matched in the public service. The PSC took another step towards change with the setting up of the Office of Equal Opportunities for Women in 1971.

A cursory glance at the distribution figures for employees in various occupational categories shows that women are thickly clustered in the Administrative Support Category, amongst the lower ranks of the public service. Their numbers are considerably thinned out in the other categories and they are a small group of 18 in the Senior Executive Category. Yet compared to 1971 when there was one lonely woman in the senior ranks, there has been definite advance.

Progress—slow but steady—is significant in the Administrative and Foreign Service Category. Women made up 12.6 per cent of the category in 1971, 15.3 per cent in 1973 and 16.5 per cent in 1974. While this percentage increase has not been dramatic, the total number of women in this category has more than doubled in three years. And in three of the four remaining categories women have increased in absolute numbers.

Heightened awareness among francophones and women of their rightful place in Canadian society has been matched by similar awareness among

Canada's native peoples. To promote public service employment opportunities for Indians, Métis and Inuit, the PSC set up the Office of Native Employment in 1973. Natives in officer and executive level positions rose from 178 in 1973 to 246 by the end of 1974. These numbers are small and the PSC recognizes that much more progress is needed. It is, however, encouraged that progress has begun.

In 1974, the Department of Indian and Northern Affairs announced its sponsorship of a program to be carried out north of the sixtieth parallel. This program, to be administered by the PSC, will ensure that native people will have better opportunities to take part in administering federal programs that affect them.

Language training was introduced in 1964 and in the 10-year period ending December 1974, 7,417 public servants successfully completed language courses at PSC language training centres.

In 1970, the PSC embarked on a program to make all of its professional and administrative courses available in both languages. Progress with this program has been substantial and by 1974 public servants were able to take 87 per cent of all types of courses in English or French.

The Anti-Discrimination Branch, formed in 1972, is just one more expression of the PSC's efforts to keep in step with a changing society. This branch investigates complaints of discrimination in public service employment on the grounds of sex, race, national origin, colour and religion. At the request of the PSC, the branch also looks into complaints based on age, physical disability, marital and parental status and criminal record. In 1974 it dealt with 335 complaints.

Employees who feel they have been the victims of illegal or improper staffing action have the right of appeal, under the Public Service Employment Act. Independent appeal boards are set up to hear each appeal lodged. The number of appeals has been increasing since 1967. This is consistent with the increasing numbers of appointments made each year. But there is good reason to believe that public servants are also more aware of their rights than ever before.

At the close of 1974, the commissioners took the opportunity to make recommendations to the Senate and House of Commons special committee on employer-employee relations in the Public Service of Canada. After seven years' experience with the present Public Service Employment Act, the PSC has become aware that some amendments are needed if it is to keep abreast of current personnel practices. The commissioners hope that Parliament will take these recommendations into serious consideration.



the Public Service Employment Act charges the PSC with responsibility for ensuring that the public service is staffed according to merit as defined in the act.

As of December 31, 1974, 235,521 persons were employed on a full-time basis by departments and agencies¹ coming under the Public Service Employment Act, and 21,050 were employed for six or more months on a part-time basis. This represents an overall growth rate of 5.3 per cent.

During 1974, a total of 124,799 appointments were made: 78,232 public servants were promoted or transferred and 46,567 persons were appointed from outside the public service.

The PSC is responsible for advertising vacancies for positions which come under the act. During the year, it began a complete review of its advertising procedures and embarked on development of a design system which would increase the effectiveness of recruitment advertising, while cutting down on costs.

Appendix part one shows the numbers of appointments and separations of employees under the act, part two shows various figures on employee distribution.

¹ These are listed in Appendix 2-D. Henceforth, *departments* means departments and agencies.

Delegation

In recent years, departmental staffing activities have undergone intensive study. In 1974, after consultations with departments and staff associations, a revised approach to further delegation of staffing authority was adopted.

Under this revised policy, deputy heads have been delegated the authority to make a large majority of the appointments from within the public service provided they comply with the PSC's guidelines on area of competition. Compliance with these guidelines was a condition of the new delegation.

The PSC will continue to make some appointments to positions in all categories, including all appointments to the Senior Executive Category and to most senior-level positions in the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, and Technical categories.

The extent of delegated staffing authority for appointments from outside the public service is similar to that for appointments from within.

The PSC retains responsibility for recruiting and referring candidates for positions in the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, and Technical categories, except where a department has been designated as a prime user.² All appointments to the Administrative Support and Operational categories will continue to be

made by departments with both the PSC and the Canada Manpower centres making referrals for appointments from outside the public service. In 1974, the PSC made 20.7 per cent of all appointments from outside, and 23.5 per cent from within, the public service.

The new policy provides for a greater overview of departmental staffing activities by the PSC than in the past. The details are given in the section entitled "Audit and Evaluation."

² "Prime User" is defined as a department which employs over 80% of the employees in any one particular occupational group and where, in the opinion of the Commission, it is in the best interests of the Public Service to have that department recruit employees directly from outside the Public Service [e.g., legal officers in the Department of Justice]. (A Revised Approach to Further Delegation, PSC, Ottawa, 1974, p. 11.)

Executive programs

The executive programs are concerned with the following areas related to personnel in the senior ranks of the public service: staffing, human resource planning, executive interchange, and bicultural development.

Staffing

The executive staffing program hires for the Senior Executive Category, and for the senior levels of the Administrative and Foreign Service and the Scientific and Professional categories. In 1974, 1,022 top-level appointments (21 per cent higher than in 1973) were made: 435 in the Senior Executive Category (Table 1) and 587 in the other categories (Table 2). Of 294 entrants to the Senior Executive Category, 55 came from outside the public service and 239 came from within.

Eighty-three francophones were appointed to the Senior Executive Category and 97 to senior levels of the other categories, increases of 24 and 21 per cent respectively since 1973. By the year's end, there were 208 francophones in the Senior Executive Category, or 18.5 per cent of the total executive population (Table 3).

Twenty-two women joined the senior ranks in 1974—11 each in the Senior Executive and the senior levels of the Administrative and Foreign Service categories—as a result of continuing efforts to bring more women into the upper echelons. The total number of women in the Senior Executive Category reached 18 by the end of 1974.

Table 4 shows the distribution of anglophone and francophone, male and female senior executives and equivalents by department.

The executive staffing program maintains an inventory of 300 to 400

qualified applicants from outside the public service. Most of the applicants are assessed by interview and by review of their curriculum vitae, which is then circulated to departments.

The PSC has always been preoccupied with developing a representative public service, responsive to the needs of those that it serves. It has, therefore, strived, over the years, for proportional regional representation.

The executive staffing program conducted a study of regional representation in the Senior Executive Category, based on the executives' place of birth and province(s) in which primary, secondary and university education were undertaken. The results, in percentages, were as follows:

Atlantic Provinces	7.3
Quebec	20.3
Ontario	36.9
Prairie Provinces	14.4
British Columbia	6.7
Outside Canada	14.4

The percentage of 14.4 for those born and educated abroad reflects the post war expansion of the 1950's, when

this country was forced to seek expertise developed by other countries, notably by the United Kingdom. In latter years, the PSC's emphasis has been on developing expertise within the public service and seeking out talent from within the country. This turning inwards also reflects national interest in developing capabilities that exist in this country.

The percentage of those executives who were educated abroad was excluded from further calculations to arrive at a comparison of regional representation in the Senior Executive Category with that in the work force as a whole (provided by the Census Bureau for 1973). The comparison, in percentages, is as follows:

	SX	Work force
Atlantic Provinces	8.5	8.5
Quebec	23.7	25.0
Ontario	43.1	38.0
Prairie Provinces	16.9	17.0
British Columbia	7.8	10.7

Only 7.8 per cent of senior executives are from British Columbia, and the 1973 census figures show B.C. to have a work force of 10.7 per cent of Canada's population. It must be remembered, however, that senior executives are drawn primarily from those who joined the public service a number of years earlier, whereas this province's population has increased greatly in recent years.

Table 1
Appointments to Senior Executive
Category from outside and within the public
service, 1970-74

Year	Interdepartmental						Departmental				Total	
	From outside		Promotions		Transfers		Promotions		Transfers		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
1970	20	12.2	25	15.2	24	14.6	91	55.5	4	2.4	164	100
1971	32	18.3	27	15.4	19	10.9	91	52.0	6	3.4	175	100
1972	38	13.3	29	10.2	28	9.8	185	64.9	5	1.7	285	100
1973	42	12.3	36	10.6	25	7.3	231	67.7	7	2.0	341	100
1974	55	12.6	65	14.9	39	9.0	271	62.3	5	1.1	435	100

Table 2
Appointments to senior levels of Administrative
and Foreign Service and Scientific and
Professional categories from outside and
within the public service, 1974

Category	Interdepartmental						Departmental				Total	
	From outside		Promotions		Transfers		Promotions		Transfers		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
Administrative & Foreign Service	44	9.5	46	10.0	37	8.0	302	65.5	32	6.9	461	100
Scientific & Professional	12	9.5	6	4.8	2	1.6	100	79.4	6	4.8	126	100
Total	56	9.5	52	8.8	39	6.6	402	68.5	38	6.5	587	100

Table 3
Senior executives in the public service by level
and language, 1973 and 1974

Level	1973						1974					
	Anglophone*		Francophone†		Total		Anglophone		Francophone		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
X 1	423	82.3	91	17.7	514	100	505	80.5	122	19.5	627	100
X 2	202	82.4	43	17.5	245	100	286	84.4	53	15.6	339	100
X 3	97	77.6	28	22.4	125	100	117	79.6	30	20.4	147	100
X 4	9	81.8	2	18.2	11	100	7	70.0	3	30.0	10	100
Total	731	81.7	164	18.3	895	100	915	81.5	208	18.5	1,123	100

*Persons who claimed to be English speaking.
†Persons who claimed to be French speaking.

Human resource planning

In conjunction with the Personnel Policy Branch of the Treasury Board, the executive program conducted the third annual service-wide human resource planning program to forecast the demand for executives more accurately and to help staffing officers identify suitable candidates for vacant positions. By the year's end, a replacement plan for all senior executive positions had been reviewed by the senior management of most departments. This plan shows the areas in which replacements are not readily available and enables early action to be taken to ensure that future needs will be met.

Interchange

The Executive Interchange Program was successful in increasing the number of executive interchanges in 1974. During the year there were 52 executives from other sectors on assignment to the public service—39 from business, 10 from universities, and 3 from other governmental levels. In addition, 17 public servants accepted interchange assignments—4 in business, 2 in universities, and 11 in other levels of government.

Bicultural development

The Bicultural Development Program was launched in June 1966. Through the program, public servants and their families spend 12-months in Quebec City or Toronto acquiring a command of the second language while gaining an understanding of the traditions, values and way of life of the other culture.

Table 4

Senior executives and equivalents* in the public service† by department, language and sex, 1974

Department	Anglophone‡	Francophone§	Male	Female	Total
Agriculture	72	6	78	0	78
Auditor General	4	1	5	0	5
CIDA	18	6	24	0	24
Canada Labour Relations Board	0	1	1	0	1
Canadian Penitentiary Services	6	3	9	0	9
Canadian Radio-TV Commission	5	2	7	0	7
Canadian Transport Commission	15	3	18	0	18
Chief Electoral Officer	0	2	2	0	2
Commissioner of Official Languages	1	3	4	0	4
Communications	33	7	38	2	40
Consumer & Corporate Affairs	26	5	30	1	31
Energy, Mines & Resources	50	2	52	0	52
Environment	113	14	127	0	127
External Affairs	61	14	74	1	75
Finance	27	2	28	1	29
Governor General	1	0	1	0	1
Indian & Northern Affairs	54	8	60	2	62
Industry, Trade & Commerce	89	6	95	0	95
Information Canada	6	2	8	0	8
Insurance	2	0	2	0	2
International Joint Commission	4	0	4	0	4
Justice	26	5	28	3	31
Labour	12	1	12	1	13
Manpower & Immigration	30	13	41	2	43
National Defence	25	1	26	0	26
National Energy Board	9	1	10	0	10
National Health & Welfare	123	19	136	6	142
National Museums of Canada	5	2	5	2	7
National Parole Board	2	0	2	0	2
National Revenue (Customs & Excise)	18	7	25	0	25
National Revenue (Taxation)	31	2	33	0	33
Post Office	32	6	38	0	38
Privy Council Office	19	10	27	2	29
Public Archives	2	1	3	0	3
Public Service Commission	18	9	26	1	27
Public Service Staff Relations Board	5	1	6	0	6
Public Works	48	9	57	0	57
Regional Economic Expansion	39	7	46	0	46
Science & Technology	19	4	22	1	23
Secretary of State	16	10	24	2	26

Cont'd page 1

Table 4 cont'd

Department	Anglophone†	Francophone‡	Male	Female	Total
Solicitor General	9	2	11	0	11
Statistics Canada	50	10	58	2	60
Supply and Services	56	8	64	0	64
Transport	63	9	72	0	72
Treasury Board	70	12	79	3	82
Unemployment Insurance Commission	20	6	26	0	26
Urban Affairs	16	4	20	0	20
Veterans Affairs	16	2	17	1	18
Total	1,366	248	1,581	33	1,614

Levels in occupational groups designated by Treasury Board as equivalent to levels within the senior executive (SX) group. This has been done in recognition of the fact that some senior positions require knowledge and skills so specialized or technical for inclusion in the SX group that demand similar skills in managing people and programs.

Does not include Governor-in-Council appointments.

Persons who claimed to be English speaking.

Persons who claimed to be French speaking.

In the program's nine years, there have been 968 participants: 221 public servants (151 anglophone and 70 francophone), 213 spouses and 534 children. Seven francophone public servants and their families spent 1972-73 and 1973-74 in Vancouver on an experimental basis, but this was discontinued in 1974-75.

Participants in this program are generally selected from senior levels, but exceptionally promising officers at the middle-management level may also take part. There are three major requirements for participation: both the officer and spouse must volunteer for the program; the officer must achieve a third-level and the spouse a second-level command of the second language before beginning their period of residence; the children attend school in the second language, at the primary, elementary or secondary levels.

The participants enrol in university courses and seminars (at Laval in Quebec, Toronto and York in Toronto). The universities co-ordinate a program of

activities and regional trips with citizens groups and cultural institutions, designed to introduce participants to the cultural and social life of the area. In addition, the officers work part time, thus coming in close touch with the problems encountered by their colleagues elsewhere.

Successful transfer of the children to their new schools depends largely on the attitudes of the school authorities. The schools have been most co-operative in receiving the young participants, and in the nine years of the program all of the students have been successful in completing their year's work in the second language.

Staffing operations

To ensure proper co-ordination and direction of the various staffing programs, most of the branch's operational activities have been organized under an assistant director general for operations. The Operational Directorate is made up of four staffing programs (administrative, sciences and technology, social-economic and post-secondary recruitment) and regional operations. Senior staffing officers advise departmental

personnel on application of the delegation of staffing authority policy and assist in solving problems.

Administrative

The administrative program is generally responsible for recruitment and staffing for positions in the Administrative and Foreign Service Category. This includes administrative, commerce, computer systems, information, finance, foreign service, organization and methods, program, and purchasing and supply officers; and personnel administrators.

The administrative program no longer has the main responsibility for staffing positions in the lower levels of the Administrative and Foreign Service Category. Rather, it concentrates on staffing the middle-managerial positions which are filled, for the most part, from within; and on improving and updating the applicant inventory.

Sciences and technology

The sciences and technology program recruits professional and technical personnel for a wide range of occupations in the applied, pure and health sciences. Staffing authority for most of these groups was delegated to departments for the first time in 1974.

Women made notable inroads into male occupational preserves in 1974: two joined the ranks of commissioned medical associate officers in the Canadian Forces and four were appointed as air carrier inspectors by the Ministry of Transport.

The program took part in planning special programs to recruit trained technicians to operate and maintain automated equipment for the Ministry of Transport's air traffic control system; and increased its efforts to recruit personnel for such occupational groups as veterinary sciences, nursing, medicine and resource engineering, which are in short supply.

Social-economic

The social-economic program recruits social workers, sociologists, historical researchers, lawyers, economists, statisticians and others in the social sciences.

In 1974, this program extended its computerized applicant inventory to cover social science support personnel. In addition, the program focused its efforts on working with departmental representatives and professional associations to solve problems in recruiting such specialists as agricultural, mineral, environmental and resource economists and mathematical statisticians.

Post-secondary recruitment

This program is responsible for recruiting graduates of post-secondary educational institutions into the public service. Recruiting teams are deployed each year to university, community college and CEGEP (*Collège d'enseignement général et professionnel*) campuses to interview graduating students. Tables 5 and 6 show the numbers of applicants and appointments resulting from on-campus recruitment, in 1974, amongst university and college graduates respectively. The program attracted a total of 20,924 applications from which 1,515 appointments were made. Of these, 1,060 were university and 455 were college graduates, a better balance than in 1973 when 961 and 204 were appointed respectively. In addition, departments hired 568 persons directly into trainee-level positions.

The program administers work-study programs in co-operation with educational institutions—more than 450 post-secondary students spent one or more training periods in the public service in 1974. In addition, the program operates the Career-oriented Summer Employment Program for university and college students—2,109 students had public service summer jobs related to their studies in 1974 (Table 7).

Table 5

Applications and appointments resulting from university recruitment by group, language and sex, 1973 and 1974

Group & year	Applications	Appointments				Total
		Anglophone*	Francophone†	Male	Female	
Administrative trainee						
1973	7,968	166	83	164	85	249
1974	7,742	187	104	194	97	291
Foreign service						
1973	4,292	77	46	108	15	123
1974	4,335	68	18	79	7	86
Auditing & accounting						
1973	496	50	45	91	4	95
1974	813	106	63	146	23	169
Pure & applied sciences						
1973	3,000	162	51	189	24	213
1974	3,285	171	50	204	17	221
Computer systems						
1973	485	42	4	34	12	46
1974	587	37	0	24	13	37
Social-economic						
1973	2,752	179	56	158	77	235
1974	1,600	205	51	175	81	256
Total						
1973	18,993	676	285	744	217	961
1974	18,362	774	286	822	238	1,060

* Persons who claimed to be English speaking.

† Persons who claimed to be French speaking.

Table 6

Applications and appointments resulting from community college and CEGEP recruitment by group, language and sex, 1973 and 1974

Group & year	Applications	Appointments				Total
		Anglophone*	Francophone†	Male	Female	
Management sciences						
1973	989	50	17	54	13	67
1974	959	55	27	67	15	82
Pure & applied sciences‡						
1973	1,606	109	28	123	14	137
1974	1,603	219	154	321	52	373
Total						
1973	2,595	159	45	177	27	204
1974	2,562	274	181	388	67	455

* Persons who claimed to be English speaking.

† Persons who claimed to be French speaking.

‡ Includes computer systems.

Table 7

Students hired under the Career-oriented Summer Employment Program by group, type of institution, language and sex, 1974

Group/institution	Anglophone*	Francophone†	Male	Female	Total
Group					
Social science & administration	505	202	428	279	707
Pre & applied sciences	1,073	329	1,062	340	1,402
Total	1,578	531	1,490	619	2,109
Institution					
University	1,456	486	1,349	593	1,942
Community college & CEGEP	125	42	117	50	167
Total	1,581	528	1,466	643	2,109

*Persons who claimed to be English speaking.
†Persons who claimed to be French speaking.

Regional operations

Regional offices are located in Halifax, Montreal, the National Capital, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. A sub-office operates in Quebec City, in conjunction with the Montreal office.

The regional offices are responsible for those staffing activities most effectively carried out on a decentralized basis. Each office liaises with placement offices on university and college campuses to promote careers and inform graduates about employment opportunities in the public service.

Data STREAM

Data STREAM is an automated personnel inventory system used by staffing officers in finding persons to compete for positions. Details on more than 90,000 employees are included in the system. In 1974, the use of Data STREAM increased by almost 30 per cent since the previous year.

To improve this service to employers, staffing officers and managers, the branch set up an advisory service, which provides advice and counsel on the staffing aspects of the system. In addition, the branch launched a major revision of the vocabulary used by public servants to describe their work skills, education and other relevant information. Forty-three committees, made up

of employees, managers and staffing officers, assisted in this revision.

New video terminals installed in the PSC regional offices and some departments, in 1974, will speed up access to the Data STREAM computer.

The branch began to transfer its staffing files—containing supporting documentation for Data STREAM—to microfiche, a space-saving method of storing information. Post-secondary recruitment files were transferred to microfiche and distributed to regional offices.

Staffing authorities centre

The Staffing Authorities Centre was established in 1973 to advise and assist staffing officers throughout the public service, by providing consultative services regarding legislation, PSC directives and proposed staffing measures.

Its officers' familiarity with staffing problems has enabled the centre to develop significant contributions to developing new and improved staffing methods. The centre was largely responsible for developing and circulating

the special staffing procedures for implementing the government's bilingual policy and has continued to contribute to refining and adjusting them as the need has arisen.

Human resource planning division

Human resource planning is a relatively new activity in the PSC. The division surveys the characteristics and mobility and supply/demand patterns for various occupational groups in the public service. Analysis of such information enables the PSC, in co-operation with Treasury Board and departments, to pinpoint problems and identify courses of action that would ensure a proper balance between the supply of and demand for employees within the public service.

In 1974, the division surveyed 16 of 77 occupational groups (two more than those surveyed in the year before): air traffic control, biological sciences, commerce, computer systems administration, drafting and illustration, financial administration, general technical, historical research, nursing, personnel administration, primary products inspection, radio operation, scientific research, social science support, technical inspection and welfare programs.

In some cases, these group surveys highlighted problems, whose solution required joint study by the division, Treasury Board and departmental management. For example, evidence of the recruitment and retention problem with nurses in the public service led to an interdepartmental study of the attitudes of these employees. The division is taking part in a study of the information services community to identify those areas in which upgrading of skills is needed. In addition, the division is participating in a joint study of the scientific research group, in which the need for managerial development was recognized.

The joint studies enabled the division to advise Treasury Board and departments on what action they should take to rectify or avoid problems. The nurses study led to an early resumption of contract negotiations with this group. The division co-ordinated discussion panels involving information directors to help them choose the best ways of providing training and development opportunities for their staff. The study of research scientists identified the need for departments to review how effectively they were using the services of these employees and to develop career structures for them.

The division is building close links not only with departments, but also with educational institutions. It has been conferring with universities on the types of skills required in the public service and how these fit into its occupational structure. Focusing on a specific need, one university is developing a co-operative masters program in applied statistics.

The Labour Market Information Centre provides data on the availability of workers outside the public service. It uses a variety of information sources, for example the Canadian Census, to produce labour market profiles on which realistic recruitment plans can be based.

New planning techniques are being developed. One system predicts how the application of various personnel policies would affect specific occupational groups. Another system uses mobility indicators to forecast potential problems in different groups. The consolidation of a number of computer programs enables more sophisticated manpower analyses than were feasible in the past.

Audit and evaluation

Delegation of staffing authority to departments has meant that the PSC has had to develop methods to scrutinize departmental staffing and ensure that the merit principle was upheld. Auditing is carried out at headquarters and in all regional offices.

Audit activities enable the division to detect staffing anomalies and problems and ensure that corrective action is taken. The division may instruct a department to rectify an individual situation, or it may make recommendations of a more general nature. For example, it may suggest procedural changes, recommend further training sessions for departmental staffing personnel, or offer advice to departments to help them eliminate misinterpretation and misapplication of staffing procedures.

Auditors review departmental appointments on a random sample and on a selected and problem-oriented basis. In the first 10 months³ of 1974, they audited 7,082 departmental appointments out of 74,980 made. These audits revealed 1,946 departmental infractions of the Public Service Employment Act and Regulations. Contravention of the statutory provisions of the act and regulations may constitute actual or potential violation of the merit principle. The audits also showed that departments made 2,754 errors in carrying out directives or administrative requirements of the PSC.

During the year, the division introduced a process audit system that would give an overall view of a department's performance with regard to the staffing function. Process audits were successfully carried out, on a test basis, in two staffing programs and one regional office of the PSC, and in two departments. This work will continue in 1975.

The division focused on developing a method to use audit information as a basis for evaluating the quality of departmental staffing. In the first 10 months of the year, 25.2 per cent of appointments audited contained infractions. Twenty departments had an infraction rate higher than this national average, and 24 departments had a lower rate.

In 1974, the division investigated 121 complaints lodged by individuals or staff associations. The method of selection, the merit of a particular appointment, pre-determined selection of an appointee and deliberate exclusion of properly qualified candidates were among the subjects of complaint. The Staffing Branch works with departments to resolve problems and satisfy complainants on the questions raised.

The following examples indicate some of the practices uncovered by the division in carrying out its regular audit programs or in making special investigations.

Fraudulent practice

An employee entered and won a promotional competition for which he had to write a qualifying examination. He unsuccessfully attempted to procure a copy of the examination from the person who was typing it, but he succeeded in obtaining the carbon sheets used.

³ The cyclical nature of the reporting system did not permit the division to provide data for the full calendar year. Modification of the reporting procedure is being attempted so as to make the audit statistics available by calendar year.

Whether the employee's misconduct helped him improve his standing in the competition was not certain. But the intent of his action was quite clear. The employee's appointment was revoked.

Reinstatement

The department informed the successful candidate, on appointment, that there was a six-month probationary period. Shortly after his sixth month, the employee was advised that his probation was being extended. He was later released, one month before expiry of the extension.

Investigation revealed that the department's action was inconsistent with the legislative requirements of the probationary process. The employee's probationary period had ended long before he was rejected. The department reinstated the employee.

Citizenship

The department appointed, to a term position, an applicant who was not a Canadian citizen. As there were many qualified Canadian applicants for employment in the particular occupational group, appointment of a person who was not a citizen was unjustified. Investigation of this appointment resulted in the appointee's release.

Referrals

The department considered and qualified for a position a candidate who had not been referred by the Canada Manpower Centre, as were other candidates. A review of the events showed that the department had circumvented proper procedures to accommodate a relative of an employee. The candidate's name was removed from the eligible list and the appointment was not completed.

Planning and special projects

In September 1974, a study team was formed in the Planning and Special Projects Division to research and develop

solutions to problems in such areas as notices, transfers, training, selection, screening, eligible lists and inventories. Thirty-seven departments and a number of staff associations were invited to comment on the existing staffing systems and suggest changes.

During 1975, the branch will try out new approaches to various elements of the staffing process to increase its responsiveness to clients: members of Parliament, individual job applicants, departments and employee associations. The PSC recognizes that in responding to various clients conflicts of interest may arise, but it is confident that solutions can be reached.

Personnel psychology centre

Selection standards are used to assess a candidate's qualifications for a particular position. Classification standards are used to determine the occupational group and the level at which the position is rated. The Personnel Psychology Centre continued its joint project with the Treasury Board to develop consistent selection and classification standards. Work was completed on three groups in the Administrative Support Category, one group each in the Administrative and Foreign Service and Technical categories, and two groups in the Scientific and Professional Category.

The centre reviewed those appeals which had been upheld by appeal boards and which concerned the application of selection standards. As a result,

the centre modified the standards and introduced procedural changes to ensure that selection standards would be properly applied. Such review will continue.

Some standards require that candidates for positions in a variety of groups in the Scientific and Professional Category be eligible for certification by the relevant professional association. There is evidence that certification and education equivalency requirements for those who received their professional training outside Canada are not always warranted. The centre began a pilot study of this issue, with the Anti-Discrimination Branch, in 1974.

The centre began a review of the performance of administrative trainees. The purpose is to evaluate the techniques used in selecting and training recruits, and to reach a better understanding of the factors by which performance is measured. The study is continuing.

A new secretarial examination was developed. It was pre-tested in high schools in the National Capital Region and will be used throughout the country in 1975.

The centre began a review of all written examinations used by the PSC. The purpose is to eliminate any real or apparent discrimination.

The centre evaluated the Career-oriented Summer Employment Program, comparing it with standard student hiring that takes place each year. The study showed that students who participate in the program obtain more challenging positions, in line with their career aspirations, than do those who obtain summer work through other channels.



The Office of the Co-ordinator of the Official Languages Program was created in 1973, following the adoption by Parliament of the Official Languages Resolution, to co-ordinate those aspects of the official languages policy for which the PSC is responsible.

The office ensures that program activities are co-ordinated within the PSC and with central agencies and staff associations. It advises the commissioners on the official languages policy and works with the Official Languages Branch of the Treasury Board to evaluate the framework within which the policy is implemented. It provides information on the policy and program. It assesses progress made towards achieving policy objectives.

The work of the office is carried out through four units: co-ordination, language standards and test development, policy planning and evaluation, and administration.

Co-ordination

The Office of the Co-ordinator is the SC's clearinghouse for information on those aspects of the official languages policy for which the PSC is responsible: language standards for bilingual positions and testing as it relates to staffing and language training.

The office ensures that PSC procedures are consistent with the overall bilingualism policy. More than that, it co-ordinates program activities with other central agencies. Liaison officers work with departments to interpret PSC policies and regulations related to official languages; to ensure that language levels for bilingual positions are applied consistently and fairly; to help clients identify problems of implementation and direct them to the appropriate unit for assistance.

Audit and evaluation

The office works with other PSC branches and with the Treasury Board to streamline administrative procedures related to staffing, testing or language training, with respect to bilingual positions. It has introduced a system for auditing administration and scoring of the Language Knowledge Examination (LKE) by departments, to ensure uniform standards throughout the public service.

In addition, the office ensures that there are methods by which progress toward meeting the official languages objectives in the PSC's area of responsibility may be measured and the need for improvement assessed.

Information

The office designed and implemented the LKE Management Information System. This computer system produces periodic reports for departments and the PSC on all aspects of language testing in the public service. These reports provide a means of continuing evaluation of test-related policy and procedures. In addition, the office has held a number of briefing sessions on new policies and programs for departmental personnel.

Operations

Until September 1974, only a few departments had been authorized to administer and score the LKE. Since that date the responsibility has been delegated to certain departments in the National Capital Region. Outside this region, testing services have been decentralized. They are carried out by the Testing Section through PSC regional offices in Halifax, Quebec, Montreal, Toronto, Winnipeg, Vancouver and Edmonton, except where a department already doing so wishes to retain responsibility for testing.

To ensure that these functions are carried out consistently and efficiently, the office has issued related guidelines, conducted a series of training courses for departmental examiners, and established a consultation service for them.

The Testing Section continues to administer and score the LKE for departments without testing authority, for departments with delegated testing authority but needing emergency services, for the PSC's Staffing Branch, and for the language schools across Canada.

In exceptional cases it may be impossible to administer the LKE. For example, a candidate may have a physical impairment or may be too far from testing facilities. In such situations, language knowledge may be evaluated by the Language Assessment Section.

Test research and development resulted in the introduction of a revised LKE (400B) to replace two examinations that were taken by different sectors of the public service. The new examination is administered to all persons undergoing assessment of language knowledge. The 400B emphasizes language proficiency rather than general knowledge and includes features that help candidates adapt to the test situation.

In co-operation with the Staff Development Branch, the office began preliminary work to establish language standards for bilingual positions related to the actual requirements of the job. It has been engaged in research on proficiency in the use of a first language, native-like proficiency in the use of a second language, retention of a second language, and Canadian usage of French and English.

Review

The Language Assessment Section makes a supplementary evaluation of language knowledge, at the request of the PSC, when it is felt that an individual's score on the LKE does not truly indicate her or his knowledge of the second language.

The Language Review Committee reviews, upon request, decisions based on results of the diagnostic tests and interviews taken by applicants from outside the public service. It reviews decisions made by the Language Assessment Section or by the Orientation Services of the Staff Development Branch. In addition, the committee makes the final judgement on the release of employees from language training. The committee made 36 reviews in 1974. It upheld 22 decisions and revised 14.

The committee consists of the directors general of Staffing and Staff Development and the co-ordinator of the Official Languages Program. It is, however, an independent review body and is not responsible to the Office of the Co-ordinator.

Appendices part four shows the language requirements of positions in the public service to which appointments were made in 1973 and 1974.



The Staff Development Branch is the central training agency of the public service. It offers language, professional, occupational and managerial courses to public servants, through its Language Bureau, Bureau of Staff Development and Training, and Executive Education Division. Regional operations of the branch are carried out from PSC offices in Halifax, Quebec City, Montreal, St-Jean, Toronto, Camp Borden, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. Thus public servants and departments outside the National Capital Region also have access to training and development services.

All the training units have the assistance of the Studies Division in maintaining high standards of instruction. This division not only designs programs for training instructors, but it also conducts research on new teaching methods and keeps in close touch with developments in the field of adult education.

Language training

National capital region

New approaches to fulfil the bilingualism objectives of the government required doubling of the teaching staff to 1,000, and opening of the new Assiniboine⁴ Centre in Hull to accommodate the increase in students. There are now four language centres in the National Capital Region.

In April 1974, top priority in language training was given to unilingual public servants whose positions were designated to become bilingual within 12 months and to unilingual public servants who were appointed to bilingual positions on condition they were willing and able to learn the second language. These incumbents and conditional appointees were immediately assigned to continuous courses for varying periods of up to 52 weeks, de-

pending upon the level of proficiency required for the position. At the same time, the three-week cyclical courses were suspended so that teachers and classrooms could be made available for these students. In October, cyclical courses were resumed to allow public servants with lower priorities to continue, or begin, their language training.

In 1974, 2,684 persons took continuous courses in French and 204 in English; a total of 1,063 public servants in the National Capital Region completed continuous courses.

In addition to the continuous and cyclical courses, the bureau has its special courses program, designed to meet specific needs of departments. For example, departmental personnel may need a specialized vocabulary to communicate on technical matters, or may require special language retention courses. Such instruction is offered on a cost-recovery basis within departments, by teachers supplied by the Language Bureau or by private institutions under contract to the Language Bureau. In 1974, special services were offered to some 2,000 public servants in 50 departments.

⁴This Indian name for Chaudière Falls is mentioned in Champlain's account of his trip on the Ottawa River in 1613.

Table 8
Participants in language courses by region
and type, 1974

Region	French courses				English courses			
	Continuous		Cyclical & other*		Continuous		Cyclical & other*	
	Students	Graduates	Students	Graduates	Students	Graduates	Students	Graduates
National Capital	2,684	986	3,437	130	204	77	367	3
Halifax	47	2	102	10	0	0	0	
Chatham N.B.	5	0	0	0	0	0	0	
Fredericton N.B.	13	0	0	0	0	0	0	
Moncton N.B.	63	0	34	10	0	0	0	
Saint John N.B.	17	0	0	0	0	0	0	
Quebec	8	5	163	25	37	8	126	
Montreal	93	10	185	16	162	28	354	2
Toronto	35	0	275	36	0	0	21	
Sudbury	0	0	0	0	0	0	0	
Winnipeg	25	2	119	16	0	0	0	
Edmonton	0	0	48	10	0	0	0	
Vancouver	11	1	102	1	0	0	0	
Total	3,001	1,006	4,465	254	403	113	868	7

* The Language Bureau gives courses within departments to meet specialized needs.

Table 9
Participants in language courses by
occupational category and type, 1974

Category	French courses				English courses			
	Continuous		Cyclical & other*		Continuous		Cyclical & other*	
	Students	Graduates	Students	Graduates	Students	Graduates	Students	Graduates
Senior Executive	62	25	71	9	0	0	2	
Scientific & Professional	349	126	777	48	34	9	104	1
Administrative & Foreign Service	1,166	455	1,271	61	125	44	136	1
Technical	202	46	391	17	45	5	82	
Administrative Support	938	294	802	25	159	53	318	2
Operational	83	9	28	1	23	0	20	
Other†	201	51	1,125	93	17	2	206	2
Total	3,001	1,006	4,465	254	403	113	868	7

* The Language Bureau gives courses within departments to meet specialized needs.

† DND and RCMP personnel, employees of crown corporations and of provincial and municipal governments, and spouses of senior officials.

During the year, the Pedagogical Services Division continued in-service training for language teachers and organized social and cultural activities that would round out the language training offered to public servants. The Division also provided specialized services regarding learning problems and implementation of new training methods.

The regions

In 1974, a language centre was opened in Edmonton. Other centres are located in Vancouver, Winnipeg, Montreal, Quebec City and Halifax. Where there are no federal language centres, employees take courses given by universities, colleges and private institutions, under contract to the PSC.

A total of 700 persons took courses in English and 1,345 studied French in 1974 (Table 8).

Table 9 gives the breakdown by occupational group of those who participated in and completed language training in all regions in 1974.

While the current rate of success in language training compares favorably with that in other language institutions in Canada and abroad, the government is understandably anxious to avoid possible complacency with existing methods. In mid summer, the Cabinet directed that an independent study be conducted on the range of teaching methods and teacher/student ratios to ensure that the maximum number of students succeed in language training.

To this end, the Treasury Board and the PSC have commissioned a study to be carried out under the direction of Dr. Gilles Bibeau of the faculty of educational sciences, University of Montreal, a recognized authority on language teaching in Canada. Dr. Bibeau is to submit the report of his group in the fall of 1975.

Professional and managerial training

National capital region

The demand for occupational and managerial courses given by the Bureau of Staff Development and Training increased in 1974, with 6,430 persons (14.9 per cent more than in 1973) taking 266 courses in the National Capital Region (Table 10).

The activities of the Consultative Services Division increased during the year. The division helped 27 departments assess their training requirements and develop courses, workshops and seminars.

Table 10

Participants in professional and management courses by region, 1974

Region	Courses	Participants
National Capital	266	6,430
Vancouver	9	228
Edmonton	28	673
Winnipeg	8	189
Toronto	6	144
Montreal	24	476
Halifax	21	431
Total	362	8,571

The Pedagogical Services Division launched a major training program for instructors of professional and management courses, to keep them in tune with the most recent trends in the educational field.

The regions

A total of 2,141 employees took 96 courses given in the regions during the year (Table 10).

Regional staff provide consultative services to departmental offices located in the regions. They also liaise with local educational institutions and work with training personnel in industry and other levels of government to develop and operate joint courses. Such co-operation enables participants from different work sectors to share learning experiences.

Training centres were opened in Toronto and Vancouver in 1974. And the other regional offices were engaged in preliminary work on similar centres to be established in 1975.

The bureau offered courses in seven program areas in 1974. One course was conducted bilingually, 54 were given in French and 307 in English (Table 11).

In 1970, only one type of course was available in both official languages, the remainder were solely in English. In 1974, the bureau offered 79 different types of courses, of which 37 were available in both languages. During the year, 23 courses were designed in French. The bureau's objective is to offer all its training courses in both official languages in the fiscal year 1976-77.

Executive education

The Executive Education Division operates a number of programs to meet the needs of current and potential senior executives. It also helps departments strengthen in-service programs for their executive personnel; and it maintains contact with educators in universities, business and other levels of government.

An orientation program was introduced primarily to assist newly appointed executives to become fully effective in their assignments as quickly as possible. The program focuses on organization, operation and administration in the public service and on the role of such central agencies as Privy Council, Treasury Board and the PSC.

In addition the division completed preparations for a health and fitness program for executives, to be offered on an experimental basis in 1975. The program will include medical and physical fitness examinations, individual counselling, and an eight-session, non-technical course on related topics.

The Senior Management Development Course provides an overview of the policy-making processes and management functions within government. This six-week course was taken by 62 managers in the two levels immediately below the Senior Executive Category and will eventually be offered to managers at a lower level.

Table 11

Courses conducted in all regions by content and language of instruction, 1974

Content	English	French	Bilingual	Total
Executive education	5	1	1	8
Management development	71	14	0	85
Continuing education	31	3	0	34
Management sciences	64	4	0	68
Management analysis	40	6	0	46
Personnel administration	70	25	0	95
Electronic data processing	26	1	0	27
Total	307	54	1	362

The division increased its efforts to extend its services to managers in specialized scientific or professional areas to whom the standard approaches to management education do not apply. At present, Management Development for Research Managers is the only course pertinent to such personnel.

Career assignment program

The Career Assignment Program (CAP) prepares promising young officers at the middle management level to assume senior executive positions. CAP offers participants a three-month, in-residence management course and a series of assignments specially selected to give participants the opportunity to learn and develop executive skills. Thirty CAP participants were promoted to senior executive or equivalent positions in 1974.

After their nomination by the sponsoring organization, CAP nominees undergo a two-and-a-half-day assessment, during which they undertake a simulation exercise to show how they would perform in a senior executive capacity.

The assessors are senior executives from the public and private sector. Four one-week training courses were held during the year to train 90 senior executives to assess candidates. They evaluated 188 men and women for CAP in three assessment sessions.

After they have been assessed, candidates discuss their assessment reports with a staff psychologist. The selection process for CAP also includes a review of the assessment performance and work history by the nominee's departmental committee, and subsequently, by a central Selection Review Board composed of four deputy ministers.

Those who are accepted into the program receive further counselling during the three-month course. In general the purpose is to guide participants towards the path they should take in developing their careers, based on a realistic view of aptitudes, skills and abilities.

The research program was enlarged during 1974, as more data were gathered and assessment procedures refined. Research continued into various aspects of the Assessment Centre and related functions. Data provided by candidates and assessors were used to arrive at better methods of assessment and of selecting developmental assignments. Information collected on each group of participants was used by CAP instructors to adapt course material to the requirements of the particular group.

Table 12

CAP participants from within and outside the public service on course and on assignment, as of December 31, 1974

Course	Nominated by		On course			On assignment			
	PS	Other*	M	F	Total	In PS dept.		Outside PS	Total
						Home	Other		
Mar.-May, 1974, bilingual	16	0	14	2	16	5	10	0	15
Sep.-Nov., 1974, English	27	1	21	7	28	20	8	0	28
Total, 1974	43	1	35	9	44	25	18	0	43
Participation to date	524	22	511	35	546†	120‡	103	7	230‡

Participants employed in the private sector and other levels of government.

Of these, 112 appointed to Senior Executive Category and 20 to senior executive equivalent levels.

On assignment at the end of 1974, not total number of assignments to date.

In 1974, managerial styles were studied in relation to personality and to demographic variables. In addition, 150 senior executives underwent psychometric tests and provided biographical data for a study of methods for predicting managerial success.

The CAP courses are conducted by the Staff Development Branch. In 1974, two courses were held at the Centre for Management Studies at Touraine, Quebec. The bilingual course had eight francophone and eight anglophone participants and the English course had 28 participants, of which 23 were anglophones. A total of nine women took part.

The voluntary health and physical fitness program continued to be offered, upon recommendation of students who took advantage of it in 1973. Comprehensive tests taken by participants before and after the course showed a significant increase in physical fitness, and follow-up of past students has revealed that most of them were maintaining their fitness regimes through group or individual programs.

The Special Development Programs (SDP), previously offered by the Executive Staffing Program, were integrated into CAP. SDP participants who take courses at educational institutions in Canada and abroad can now go on CAP assignments upon completion of their academic pursuits.

These SDP courses are considered as alternatives to the CAP course. A one-year program at *l'École nationale d'administration* in Paris combines formal academic training and practical assignments at regional and headquarters levels of the French public service. *L'École internationale de Bordeaux* offers training to management personnel from member countries of *l'Agence de coopération culturelle et technique*. A one-year course is offered by the British Program for Administrative Principals in London. A 16-month course, leading to a masters degree in public administration, is offered by *l'École nationale d'administration publique, Université du Québec*.

In 1974, 11 public servants began SDP courses in Paris, Bordeaux, London and Quebec City.

The Assignment Division continued to identify, arrange and monitor developmental assignments inside and outside the federal public service for 230 participants (Table 12).

In 1974, a total of 13 public servants were on interchange assignments. These are arranged through Interchange Canada, as is participation in CAP by organizations outside the federal public service. To promote the CAP program, briefing sessions were held in 10 cities for senior managers from public and private sectors.

Unilingual public servants must be willing to become bilingual through language training, if they wish to participate in CAP. In 1974 unilingual participants took language training before beginning their developmental assignments.





Equal opportunities for women

The Office of Equal Opportunities for Women stepped up its efforts to promote the advancement of women and to bring more women into male-dominated occupational groups and levels.

Questions relating to age, sex, marital status and dependents were deleted from the PSC's application forms, to conform with its non-discriminatory recruitment policy. The office took part in post-secondary recruitment sessions with a view to encouraging new female graduates to consider career possibilities in the public service. Of 291 administrative trainees appointed in 1974, 97 (33.3 per cent) were women. This is the second consecutive year in which women have made up one-third of the trainees recruited to the group from which managers are most likely to be developed. In addition, the PSC has two professional career counsellors to advise present and prospective employees, particularly women, on opportunities in the public service.

The emphasis on in-service training for women was maintained in 1974. Women make up 31.7 per cent of the public service. However in the 1973-74 fiscal year they constituted only 20.9 per cent of those taking courses offered by the Bureau of Staff Development and Training (BSDT). Special Officers Development (SOD) is a course-assignment program, designed and given by BSDT, to prepare those in the upper levels of the Administrative Support, Operational and Technical categories to compete for positions at the officer level. Five SOD courses were held, including one in Edmonton. There were 110 participants of whom 94.5 per cent were women.

The EOW office urged women at middle-managerial levels to express their interest in attending management courses that would prepare them for higher positions. Participation of women in Career Assignment Program (CAP)

courses increased from eight (15 per cent) in 1973 to nine (20.4 per cent) in 1974. During the year, the commissioner responsible for equal opportunities wrote to deputy heads urging them to nominate women in their department who had been identified as possible CAP candidates.

The numbers of women in the Senior Executive Category increased from 9 to 18. At senior management levels immediately below that category there were 17 women (Table 13), or 1.3 per cent.

In another male occupational preserve, women succeeded in increasing their numbers. In 1973, the Canadian Coast Guard College in Sydney, Nova Scotia, accepted, for the first time, two women; in 1974, it accepted seven.

Special projects

The Child Care Information and Research Centre's survey of the child care needs of public servants in the National Capital Area was distributed to 8,000 employees at the end of 1974. A report will be made early in the 1975-76 fiscal year.

A brochure and audio-visual presentation, entitled *It's Up To You*, were produced for the EOW office during the year. This information package was designed to encourage women to develop their careers in the public service, and attempts to change attitudes of and towards women. The office also introduced a bimonthly bulletin, *Memo*, to inform public service women of regional activities, new appointments, films and seminars. This bulletin augments the EOW quarterly, *Interaction*.

An EOW conference on the role of women in the public service brought together 200 delegates for a panel discussion and workshops on career planning, human rights, attitudes and employment conditions.

Table 13

Distribution by sex within senior management, at the levels immediately below the Senior Executive Category,* 1974

Group	Level	Male	Female	Total
Actuarial science	3	7	0	7
Administrative services	8	167	2	169
Architecture & town planning	7	18	0	18
Auditing	6	37	0	37
Biological sciences	6	5	0	5
Commerce	4	188	1	189
Computer systems	5	41	1	42
Education services	6	8	0	8
Financial administration	7	60	3	63
Forestry	4	4	0	4
Information services	7	12	1	13
Meteorology	10	15	0	15
Organization & methods	6	51	0	51
Personnel administration	7	61	1	62
Program administration	7	396	8	404
Purchasing & supply	7	43	0	43
Research management	1	26	0	26
Research management	2	110	0	110
Veterinary science	5	17	0	17
Welfare programs	7	17	0	17
Total		1,283	17	1,300

* Groups and levels, outside the Senior Executive Category, for which the executive staffing program has been given staffing authority (PSC Bulletin 74-27). This table does not include occupational groups and levels designated by Treasury Board as equivalent to the Senior Executive Category.

Interdepartmental activities

Departmental commitment to equal opportunities for women has increased. This is shown by the growth in membership of the interdepartmental committee, set up in 1972 to co-ordinate projects and to exchange information.

There are now 41 departmental representatives on the Interdepartmental Committee on Equal Opportunities for Women, an increase of 13 members in the three years of its existence. Jointly chaired by senior officers of the Treasury Board and the PSC, the committee has

six subcommittees looking into regional matters, evaluation, information and research, legislation, norms and classification procedures, personnel staffing, and development and training.

The office continues to provide departments with its analysis of public service employment statistics, which enables departments to check their progress in providing equal opportunities for women.

Native employment

The Office of Native Employment promotes job opportunities throughout the public service for Indians, Inuit and Métis. A pilot regional co-ordinator for native employment was appointed to the Ontario Region in 1974.

Orientation seminars held in Cornwall and Brantford, Ontario, were attended by native participants from the areas and by departmental representatives. The purpose was to encourage native communities to take part in developing programs to increase their participation in the public service.

In addition, the Native Employment office holds regular, on-campus sessions for native students enrolled in universities and colleges to inform them of career opportunities.

The office works with other departments through an interdepartmental committee, made up of 15 representatives, to achieve its goal. It is developing an inventory of native people both outside and within the public service, from which it makes referrals for employment and keeps tabs on the progress made by native employees in advancing their careers. About 200 referrals were made in 1974.

The native population by the end of 1973 was 758,384 or 3.4 per cent of the country's population. There were 270,494 registered Indians, 469,390 Métis and non-status Indians, and 18,500 Inuit.

There were 66,569 public servants in officer, professional and executive level positions as of December 31, 1974. The number of native people in these positions rose from a modest 17 in 1973 to 246, or 0.4 per cent of the total. They were employed in the following departments:

Indian & Northern Affairs	20
Secretary of State	
National Health & Welfare	
Public Service Commission	1
Manpower & Immigration	1
National Parole Board	
Justice	
Regional Economic Expansion	
Labour	

Natives make up 65.3 per cent of the Yukon and Northwest Territories' total population. However, of the 1,595 persons employed by the federal government in the territories during the year review, natives made up only 20.2 per cent; and of the 977 full-time employees only 6.5 per cent were natives (table 14).

Table 14
Native public servants employed in the Yukon and Northwest Territories by type.

Type	Natives		Total	
	No.	%	No.	%
Full-time	64	6.5	977	100
Part-time	0	0	12	100
Seasonal	146	76.4	191	100
Casual	113	27.2	415	100
Total	323	20.2	1,595	100

The PSC therefore welcomed the initiative taken by the Department of Indian and Northern Affairs during the year, in sponsoring the Northern Careers program. Its objective is to assist federal departments in providing more and better employment opportunities for native residents of the north.

The PSC will set up a special unit to provide training and education for native people so that they will be able to take part in administering federal programs that affect them. In carrying out the program, the unit will work with the territorial governments, the departments of Indian and Northern Affairs and Manpower and Immigration, and native groups and associations.

Appeals

The Appeals Branch is responsible for administration of sections 21 and 31 of the Public Service Employment Act. Section 21 gives public servants the right to appeal appointments. Section 31 gives public servants the right to appeal a deputy head's recommendation that he or she be released or demoted for incompetence or incapacity. Appendixes part three shows appeal actions lodged and/or handled in 1974.

The appeals system has evolved over the years to meet the changing conditions of Canadian society. It reflects the national policy that Canadian citizens are eligible for employment in the public service, regardless of language, national origin, colour, religion, age, marital or parental status or sex. The only pertinent consideration in hiring, promotion or release is merit.

The chief justice of the Federal Court of Appeal described the role of the appeals system in the case of Ian V. MacDonald, heard on October 16, 1973:

"It must be remembered that the Commission is an independent commission established to make the 'merit' system work and that the appointment function and the appeal function are different stages of the 'merit' system."

As an instrument of equity, the branch is totally independent of the PSC. It operates through appeal boards, which are established on an *ad hoc* basis. An appeal board, appointed pursuant to the Public Service Employment Act, is charged with conducting an inquiry into the circumstances of an appointment or of a recommendation for release or demotion. It is responsible for ascertaining that the spirit and the letter of the Public Service Employment Act and Regulations have been adhered to. An appeal board is a quasi-judicial tribunal and the PSC and deputy heads of departments are legally bound by its decisions. Such decisions may be overruled only by a court of superior jurisdiction, such as the Federal Court of Canada.

Hearings are conducted in accordance with certain basic procedures so as to ensure fairness and equity in the proceedings. The basic elements of the rules of evidence are applied: the parties are entitled to legal representation; and they may call witnesses, who may be subject to cross-examination.

A hearing is conducted in the official language chosen by the appellant and is held in the area in which the appellant is employed.

The branch's long-standing practice of conducting hearings in public was upheld by Judge Cattanach of the Federal Court of Canada in the case of Millward, McMillan, Murphy and Wigmore, heard on August 22, 1974:

"In view of the conclusions I have reached... on the true construction of the *Public Service Employment Act* an inquiry under section 21 thereof may be held at the discretion of the board, either in public or in private,..."

The number of appeals has been on the rise since 1967, when the Public Service Employment Act came into effect. In 1974, 4,125 appeals were processed. This is an increase of 35 per cent since 1973 and 64 per cent since 1972. Appeal boards allowed 32 per cent of the appeals processed, about the same percentage as in 1973.

The appeals fell into the following categories under the Public Service Employment Regulations (Table 15): 2,936 against selections made in closed competition under Section 7(1)(a); 679 against selections made through inventory identification and assessment under Section 7(1)(b)(i); 457 against selections made for appointment without competition under Section 7(2).

Table 15

Appealable selection processes, selection processes appealed and appeals lodged by appellants, 1973 and 1974

Selection processes	1973					1974				
	Appealable	Appealed			Appellants	Appealable	Appealed			Appellants
		No.	%				No.	%		
Closed competition	9,405	1,127	12.0	2,121	12,668	1,525	12.0	2,900	2,900	
Inventory identification	4,605	324	7.0	752	5,895	379	7.5	600	600	
No competition	5,189	77	1.5	146	6,713	149	2.2	400	400	
Total	19,199	1,528	8.0	3,019	25,276	2,053	8.1	4,000	4,000	

Under Section 31 of the act, 44 appellants (39 in 1973) appealed recommendation for release for incompetence or incapacity and nine (three in 1973) appealed recommendation for demotion. Seventeen and seven, respectively, won their appeals.

The increase in appeals no doubt results from a noticeable rise in public service appointments. But there is good reason to believe that more public servants than ever before are aware of their right of appeal and of the procedures to follow. In addition, larger numbers are using, to their advantage, the services of representatives to present their arguments before appeal boards.

The increase in appeals lodged has necessitated an increase in full-time appeals officers, who now number 24. This is to ensure that hearings are held with as little delay as possible. Appeals officers are located in Halifax, the National Capital, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. Approximately 60 per cent of appeals are heard outside the National Capital area.

To help departments, appellants and their representatives prepare their cases, the Appeals Branch has published *A Guide to the Appeals System*. The branch also publishes the quarterly *Selected Appeal Board Decisions*, which gives examples of recent cases.

Anti-discrimination

The Anti-Discrimination Branch was formed in 1972 to investigate and resolve complaints of discrimination in public service employment on the basis of sex, race, national origin, colour or religion. Discrimination on these grounds is forbidden by the Public Service Employment Act. The PSC has also asked the branch to look into alleged discrimination based on age, marital and parental status, physical disability or criminal record.

The branch reviews all complaints received. It refers complaints that fall outside its jurisdiction to an appropriate agency, with the consent of the complainants. It gives advice and counsel to complainants on complaints it cannot support.

As the rights of employees must be protected, so also must the rights of those against whom allegations are made. The branch must therefore be completely impartial in conducting its investigations.

The aim is to resolve problems rather than to impose sanctions. Departmental officials have, on the whole, been co-operative and have, in most cases, taken corrective action at the headquarters, regional or district level as required.

The branch has helped many departmental officials develop a better understanding of fair employment practices and of the importance of avoiding actions that are, or could be interpreted as being, discriminatory.

The branch identified and initiated action to eliminate discriminatory, or potentially discriminatory, aspects of several employment policies, practices and procedures. For example, the PSC requires that candidates for positions in a variety of groups in the Scientific and Professional Category be eligible for certification by the relevant professional association. There is evidence that certification and education equivalency requirements for those who received their professional training outside Canada are not always warranted. The Anti-Discrimination and Staffing branches began a study of this issue in 1974.

Table 16 shows the number and types of complaints investigated by the branch in 1973 and 1974. Table 1 shows how these complaints were disposed of.

The branch was unable to resolve its satisfaction one complaint investigated during the year. Six women were employed by the Post Office Department in one of the western cities during the Christmas season of 1973. They complained that they received lower wages than men performing essentially the same duties. Investigation disclosed the pay rates reflected different levels of physical effort, required by two different jobs.

Table 16
Complaints by grounds, source and sex, 1973
and 1974

Grounds	From employees						From applicants for employment						Total					
	1973			1974			1973			1974			1973			1974		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Race, colour, national origin	29	9	38	23	5	28	37	6	43	23	11	34	66	15	81	46	16	62
Sex	1	16	17	1	29	30	0	12	12	1	30	31	1	28	29	2	59	61
Region	3	1	4	4	0	4	1	0	1	2	1	3	4	1	5	6	1	7
Age	2	1	3	2	5	7	13	0	13	10	6	16	15	1	16	12	11	23
Marital status	0	0	0	4	4	8	0	1	1	0	3	3	0	1	1	4	7	11
Physical disability	1	0	1	1	2	3	4	0	4	4	0	4	4	1	5	5	2	7
Criminal record	1	0	1	1	0	1	1	0	1	4	0	4	2	0	2	5	0	5
Other*	31	8	39	65	23	88	22	3	25	36	16	52	53	11	64	101	39	140
Undetermined†	3	1	4	8	2	10	4	0	4	7	2	9	7	1	8	15	4	19
Total	71	36	107	109	70	179	82	22	104	87	69	156	152	59	211	196	139	335

*Complainants alleged unfair treatment rather than discrimination on prohibited grounds.
†Complainants did not respond to requests for additional information.

Table 17
Disposition of complaints, 1974

Disposition	1973	1974
Not accepted for investigation	74	20
Under investigation	31	46
Withdrawn*	15	66
Settled	40	64
Rejected†	51	139
Total	211	335

*Includes investigations cancelled because complainants did not respond to requests for additional information.
†Includes unjustified complaints (The branch gave counsel and advice to complainants and/or respondents.) and complaints referred to other agencies.

The employment advertisement stated that the competition was open to men and women, but differentiation between the sexes was made by use of different application forms. In addition, the Post Office requested the Manpower Centre, its recruiting agent, to refer specific numbers of men and women for each type of job. Female applicants were thus streamed into the lower paying jobs.

The Post Office agreed to eliminate sex typing of the jobs and to stop its

discriminatory staffing practices. The branch considered that further action was needed. It recommended that the Post Office make the complainants nominal cash settlements in recognition of the fact that they had been denied equal access to the higher paid jobs and that their male co-workers had, for at least part of the time, been performing essentially the same work but at a higher rate of pay.

The Post Office did not accept this view. It regarded its elimination of discriminatory staffing practices as sufficient, for it maintained that the male employees were hired to do more physically demanding work. However, as a matter of policy, the Post Office does not decrease its employees' pay when they are assigned to work at a lower level than that at which they were hired.

The following case summaries illustrate the types of complaints investigated by the branch.

Sex

Five women employed for several months in part-time, unskilled work, normally assigned to men, satisfactorily performed all the allotted tasks. When continuing positions were established, all five applied. None were successful.

After a branch investigation, the five women were reinstated; a new competition was held and the five women qualified.

Race and colour

- A black employee was rejected during his probationary period, allegedly because he refused to obey an order from his supervisor. A white worker involved in the same incident was not disciplined. The branch intervened and the black worker was reinstated.

- A black term employee was dismissed from employment because of excessive absences and alleged sleeping on the job. His departmental file was annotated "not for rehire."

The investigation disclosed that the employee had sustained an injury on the job, which necessitated his absence for a period of time. The injury had been properly reported, but the department's time records did not distinguish between absences because of the injury and those for other reasons. When absences because of the injury were taken into account, the employee's absenteeism was not unusually high. There was no record that the employee had, in fact, slept on the job. The investigation concluded that the complainant had been wrongly released, and he was reinstated.

Religion

- After more than 10 years in a job demanding shift rotation, an employee joined a religious group requiring abstinence from work during a weekly holy day. The complainant claimed that the department should exempt him from working on this weekly holy day because of the conflict with his religious beliefs. The department contended that granting the employee's request would infringe on the rights of the other workers.

The branch concluded that the department could not reasonably accommodate the employee under these circumstances. The department did, however, undertake to employ the complainant in the first vacant position, for which he was qualified, not requiring shift rotation commitments.

- An employee in an administrative position complained that he was not promoted because of his religion. He believed that recently promoted workers in his speciality and in his geographical area all belonged to another religious denomination of which his immediate supervisor was also a member. The supervisor had referred to his religious group "getting even" when these promotions were announced.

The branch concluded that the promotions were based on merit and not on religious affiliation. The complainant accepted this view.

Age

A highly qualified young woman alleged discrimination on the grounds of age and sex in an open competition for a position in a professional occupational group. She also contended that applicants for jobs in the National Capital who reside, as she did, in the western provinces were not given the same consideration as were candidates from central provinces.

The investigation supported neither her claim of sex discrimination nor her claim of "western alienation." But it did find that the selection board had not given the complainant's qualifications due consideration on the grounds that she was too young for the position. The competition was annulled and the complainant was interviewed for the new competition.

Marital status

A woman in one of the scientific groups complained that she was denied the opportunity to participate in a field study in the far north, in which both men and women were to take part, because her husband had been assigned to it. The officer responsible for the field study felt that participation of a married couple might create problems for others on the team, because there were no provisions for privacy under field conditions.

After intervention by the branch, both the complainant and her husband were assigned to the study.

Disability

A young man of superior intelligence suffered from severe curvature of the spine that required him to use crutches. He had put himself through a community college from which he graduated at the head of the class. He also headed the eligible list in a recruiting campaign for auditors in training. He was not accepted by several departments to which he was referred.

Investigation disclosed several reasons for his rejection: his appearance, departmental concern that he would have difficulty travelling by public transit, and departmental concern that his co-workers would not accept him, as he might have to be given specially selected assignments. In fact, he had used the public transit system throughout high school and college, never missing a day of school, and he prided himself on never asking for special treatment because of his physical disability. After intervention by the branch he was placed in the department of his choice.

7
9
7
4

riminal record
candidate for employment was judged
ough the selection process to have
necessary qualifications. His name
s placed on an eligible list from which
pointment would be made in order
merit. Upon discovering that the
andidate had a criminal record, the
mploying department took immediate
ps to remove his name from the
eligible list.

An investigation revealed that the
me in question had been committed
e years earlier. There was abundant
vidence to show that the candidate
d become a responsible citizen. Fur-
r, the crime for which he had been
nished raised no question concern-
his financial integrity, which was a
me consideration. The branch's in-
vention resulted in the candidate's
statement on the eligible list.



the Public Service Employment Act prohibits public servants from being members of Parliament, provincial legislatures or territorial councils. But the PSC is empowered, by Section 32 of the act, to grant leave of absence without pay to public servants wishing to seek nomination or to be a candidate for election to these bodies.

As set forth in the act, the PSC grants leave if, in its opinion, the employee's future usefulness to the public service will not be impaired should the employee, failing to be elected, wish to return to her or his position. Once elected, a public servant immediately ceases to be an employee.

Table 18
Public servants granted leave of absence to seek candidacy or election to Parliament by department, 1974

Department	No.
Environment	1
External Affairs	2
Indian & Northern Affairs	2
Industry, Trade & Commerce	1
Health & Welfare	1
Labour	1
National Defence	1
National Revenue	1
Post Office	3
Secretary of State	1
Total	14

Table 19

Public servants granted leave of absence to seek candidacy or election to provincial or territorial legislatures by department and province or territory, 1974

Department	Province	No.
Environment	New Brunswick	1
Indian & Northern Affairs	Yukon Territory	1
Industry, Trade & Commerce	Nova Scotia	1
National Defence	New Brunswick	1
Public Works	Yukon Territory	1
Transport	Nova Scotia	1
Total		6

In 1974, the PSC granted all requests for leave of absence without pay. Twenty public servants sought nomination as candidates: 14 for the federal election in July (Table 18) and six for provincial or territorial elections (Table 19). Of the former, 10 secured nomination and one was elected.

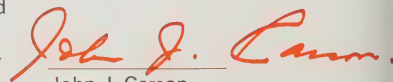
Acknowledgements

The Public Service Commission is greatly dependent on the co-operation it receives from the departments and agencies it serves. We wish to express our special thanks to those departments with which we worked in implementing the new policy on delegation of staffing authority.

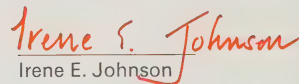
In many of our endeavours we have received the support of staff associations, other levels of government, business, industry and educational institutions. We are grateful for their help.

We thank Mr. Jacob Finkelman whose report on employer-employee relations in the public service provided the basis for the past year's focus on this issue, not only in the commission, but by Parliament and throughout the public service.

And finally we must most warmly thank our staff across the country. It is only through their efforts that the Public Service Commission can effectively perform its tasks. In particular, we pay tribute to Mr. Jack Vinokur who retired from the commission after 30 years of service, 13 of which were spent in the Appeals Branch. As assistant director and director general of the Appeals Branch, Mr. Vinokur played a vital part in nurturing and developing the appeals system, making it the respected element of the merit principle that it is today.



John J. Carson
Chairman



Irene E. Johnson
Commissioner



Charles A. Lussier
Commissioner

Part one

Appointments and separations

Appendix 1-A

Appointments, promotions and separations
of employees under the Public Service
Employment Act, 1970-74

Appts./separations	1970	1971	1972	1973	1974
Appts. to the public service	23,055	27,706	38,568	38,979*	46,568
Appts. within the public service	30,279	38,969	49,916	59,536	78,239
Separations	20,619	23,202	25,302	33,239	39,340

* Does not include the appointment of employees from term of less than six months to full-time employment.

Source: Information Management Centre, PSC

Appendix 1-B

Appointments by the Public Service
Commission and by departments under de-
legated authority (Section 6(1), Public
Service Employment Act), 1973 and 1974

Appointments	Type	Appointed in					
		1973 by			1974 by		
		PSC	Depts.	Total	PSC	Depts.	Total
To the public service	1	8,650	30,329	38,979	9,624	36,943	46,568
Within the public service							
From one occupational group to another	2	3,440	7,364	10,804	4,277	12,733	17,010
To a higher level within occupational group	3	8,388	26,151	34,539	10,899	31,270	42,169
To a lower level within occupational group	4	326	2,044	2,370	413	2,419	2,832
Between subdivisions of occupational group, no change in level	5	155	250	405	181	783	964
Between depts., no change in occupational group/subdivision/level	6	616	1,718	2,334	1,543	2,964	4,507
To level below position level, no change in occupational group/level/dept.	7	297	1,075	1,372	258	583	841
Of term employee for indeterminate period, no change in occupational group/level/dept.	8	578	7,134	7,712	855	9,054	9,909
Total		13,800	45,736	59,536	18,426	59,806	78,232
Grand total		22,450	76,065	98,515	28,050	96,749	124,799

Source: Information Management Centre, PSC

Appendix 1-C

Separations from the public service, 1973
1974

	No.	
Reason for separation	1973	1974
Termination, outside employment	4,702	5,609
Termination, return to school	1,306	1,681
Termination, personal reason	13,083	15,518
Termination, no reason given	2,013	2,753
Removal from position	412	548
Dismissed for misconduct	141	95
Dismissed for incompetence or incapacity*	129	168
Dismissed during probation*	535	695
Dismissed for specified term*	3,159	2,688
Dismissed on leave*	1,617	3,148
Termination of appointment*	2	15
Termination, medical grounds	1,007	1,022
Termination at 65 and over	2,531	2,182
Termination, elective, at 55-65	1,743	2,372
Total	859	850
Total	33,239	39,344

*Under the Public Service Employment Act.

Source: Information Management Centre, PSC

Appendix 1-D

Appointments to the public service of
University graduates at bachelors and masters
level by province in which degree obtained,
compared with total graduates, 1974

Province	No. of appointees*					% of graduates	No. of graduates†			
	Anglophone‡		Francophone‡		Total		Male	Female	Total	%
Alberta	10	1	0	0	11	.7	900	645	1,545	100
Prince Edward Island	2	2	0	0	4	1.1	198	150	348	100
Nova Scotia	34	12	1	0	47	1.1	2,469	1,773	4,242	100
New Brunswick	18	4	26	4	52	1.6	1,869	1,281	3,150	100
Quebec	35	8	160	37	240	1.4	10,728	6,219	16,947	100
Manitoba	322	124	45	10	501	1.4	22,746	13,329	36,075	100
Saskatchewan	37	14	1	0	52	1.1	3,015	1,746	4,761	100
British Columbia	35	1	0	0	36	1.2	2,013	1,071	3,084	100
Yukon	40	11	1	0	52	.7	4,284	2,664	6,948	100
Northwest Territories	47	10	1	0	58	.9	3,909	2,244	6,153	100
Canadians studying abroad	7	0	0	0	7	—	—	—	—	—
Total	587	187	235	51	1,060	1.3	52,131	31,122	83,253	100

*Based on 1974 recruitment program.

†Persons who claimed to be English speaking.

‡Persons who claimed to be French speaking.

§Total graduates in 1972-73 academic year, from

Statistics Canada's service bulletins.

Part two

Distribution of employees

Appendix 2-A

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by category of employment, 1970-74

Category	1970*	1971	1972	1973	1974
Full-time	—	197,260	207,769	222,550	235,511
Term (6+ months)	—	10,533	15,495	15,944	16,000
Total	198,701	207,793	223,264	238,494	251,511
Part-time (6+ months)	—	5,922	4,850	4,472	4,900
Seasonal	—	2,773	2,642	2,336	2,000
Grand total	—	216,488	230,756	245,302†	258,511

* Data by category not available.

† Includes about 2,000 employees in agencies not previously recorded and in new agencies.

‡ Includes about 2,353 employees not previously under the Public Service Employment Act.

Source: Personnel Applications Centre, Department of Supply and Services.

Appendix 2-B

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by province and sex, 1973 and 1974

Province	1973						1974					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	4,202	1.7	662	0.3	4,864	2.0	4,140	1.6	754	0.3	4,894	1.9
Prince Edward Island	1,119	0.5	189	0.1	1,308	0.5	1,071	0.4	217	0.1	1,288	0.5
Nova Scotia	12,427	5.1	3,111	1.3	15,538	6.3	12,264	4.7	3,225	1.2	15,489	6.1
New Brunswick	5,849	2.4	1,604	0.6	7,453	3.0	5,566	2.1	1,809	0.7	7,375	2.9
Quebec	32,711	13.3	10,751	4.4	43,462	17.7	34,571	13.4	12,311	4.8	46,882	18.2
Ontario	72,336	29.5	39,412	16.1	111,748	45.6	75,334	29.1	43,548	16.8	118,882	45.9
Manitoba	7,299	3.0	3,348	1.4	10,647	4.3	7,659	3.0	3,756	1.4	11,415	4.5
Saskatchewan	4,642	1.9	1,958	0.8	6,600	2.7	4,844	1.9	2,172	0.8	7,016	2.7
Alberta	10,313	4.2	4,958	2.0	15,271	6.2	10,753	4.2	5,599	2.2	16,352	6.4
British Columbia	17,326	7.1	7,012	2.9	24,338	9.9	17,480	6.8	7,208	2.8	24,688	9.7
Yukon & NWT	1,306	0.5	761	0.3	2,067	0.8	1,409	0.5	837	0.3	2,246	0.9
Abroad	1,536	0.6	470	0.2	2,006	0.8	1,588	0.6	475	0.2	2,063	0.8
Total	171,066	69.7	74,236	30.3	245,302	100.0	176,679	68.3	81,911	31.7	258,590	100.0

Source: Personnel Applications Centre, Department of Supply and Services.

Appendix 2-C

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by metropolitan area and sex, 1973 and 1974

Metropolitan area	1973						1974					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
John's	1,805	0.7	381	0.2	2,186	0.9	1,827	0.7	450	0.2	2,277	0.9
Halifax	8,553	3.5	2,374	1.0	10,927	4.4	8,554	3.3	2,522	1.0	11,076	4.3
John, N.B.	987	0.4	322	0.1	1,309	0.5	992	0.4	339	0.1	1,331	0.5
Quebec City	3,969	1.6	1,158	0.5	5,127	2.1	4,146	1.6	1,347	0.5	5,493	2.1
Montreal	17,524	7.1	5,860	2.4	23,384	9.5	18,045	7.0	6,336	2.4	24,381	9.4
Ottawa-Hull	39,278	16.0	26,517	10.8	65,795	26.8	41,069	15.9	28,545	11.0	69,614	26.9
Toronto	14,049	5.7	5,315	2.2	19,364	7.9	14,996	5.8	6,667	2.6	21,663	8.4
Milton	1,764	0.7	711	0.3	2,475	1.0	1,845	0.7	799	0.3	2,644	1.0
Niagara-St. Catharines	1,135	0.5	388	0.2	1,523	0.6	1,149	0.4	432	0.2	1,581	0.6
Shenandoah-Waterloo*	855	0.3	330	0.1	1,185	0.5	891	0.3	378	0.1	1,269	0.5
London	2,444	1.0	1,324	0.5	3,768	1.5	2,430	0.9	1,417	0.5	3,847	1.5
Windsor	1,084	0.4	368	0.1	1,452	0.6	1,127	0.4	417	0.2	1,544	0.6
Sherburne	334	0.1	239	0.1	573	0.2	362	0.1	277	0.1	639	0.2
Winnipeg	5,018	2.0	2,420	1.0	7,438	3.0	5,178	2.0	2,612	1.0	7,790	3.0
Saskatoon	1,296	0.5	601	0.2	1,897	0.8	1,357	0.5	652	0.2	2,009	0.8
Regina	1,017	0.4	393	0.2	1,410	0.6	1,019	0.4	447	0.2	1,466	0.6
Brandon	3,708	1.5	2,190	0.9	5,898	2.4	3,788	1.5	2,522	1.0	6,310	2.4
Calgary	2,638	1.1	1,261	0.5	3,899	1.6	2,625	1.0	1,421	0.5	4,046	1.6
Vancouver	7,792	3.2	3,696	1.5	11,488	4.7	7,783	3.0	3,719	1.4	11,502	4.4
Victoria	4,316	1.8	1,298	0.5	5,614	2.3	4,222	1.6	1,136	0.4	5,358	2.1
Edmonton	119,566	48.7	57,146	23.3	176,712	72.0	123,457	47.7	62,435	24.1	185,892	71.9
Other locations	51,500	21.0	17,090	7.0	68,590	28.0	53,274	20.6	19,476	7.5	72,750	28.1
Grand total	171,066	69.7	74,236	30.3	245,302	100.0	176,679	68.3	81,911	31.7	258,590	100.0

*Includes Galt.

Source: Personnel Applications Centre, Department of Manpower and Services.

Appendix 2-D

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by department or agency* and sex, 1973 and 1974

Department or agency	1973						1974					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Post Office	37,237	15.2	6,277	2.6	43,514	17.7	39,331	15.2	8,094	3.1	47,425	18.3
National Defence	25,785	10.5	8,730	3.6	34,515	14.1	24,987	9.7	8,895	3.4	33,882	13.1
National Revenue (Taxation, Customs & Excise)	12,951	5.3	6,928	2.8	19,879	8.1	13,592	5.3	7,994	3.1	21,586	8.4
Transport	15,651	6.4	2,030	0.8	17,681	7.2	16,588	6.4	2,400	0.9	18,988	7.3
Manpower & Immigration	5,998	2.4	4,977	2.0	10,975	4.5	6,422	2.5	5,841	2.3	12,263	4.8
Indian and Northern Affairs	6,966	2.8	4,061	1.7	11,027	4.5	7,272	2.8	4,188	1.6	11,460	4.4
Environment	9,213	3.8	2,125	0.9	11,338	4.6	9,104	3.5	2,305	0.9	11,409	4.4
Unemployment Insurance Commission	4,156	1.7	5,932	2.4	10,088	4.1	4,142	1.6	6,336	2.4	10,478	4.0
Agriculture	7,348	3.0	1,884	0.8	9,232	3.8	7,536	2.9	2,009	0.8	9,545	3.7
Supply & Services	4,906	2.0	4,093	1.7	8,999	3.7	5,093	2.0	4,299	1.7	9,392	3.6
National Health & Welfare	3,503	1.4	4,828	2.0	8,331	3.4	3,656	1.4	5,288	2.0	8,944	3.4
Public Works	6,487	2.6	1,395	0.6	7,882	3.2	6,844	2.6	1,635	0.6	8,479	3.2
Veterans Affairs	4,391	1.8	4,409	1.8	8,800	3.6	3,546	1.4	3,524	1.4	7,070	2.7
Canadian Penitentiary Service	5,453	2.2	577	0.2	6,030	2.5	6,178	2.4	811	0.3	6,989	2.7
Statistics Canada	2,370	1.0	2,516	1.0	4,886	2.0	2,518	1.0	2,791	1.1	5,309	2.0
Public Service Commission	1,231	0.5	1,409	0.6	2,640	1.1	1,643	0.6	1,975	0.8	3,618	1.4
Energy, Mines & Resources	2,644	1.1	684	0.3	3,328	1.4	2,686	1.0	746	0.3	3,432	1.3
External Affairs	1,823	0.7	1,176	0.5	2,999	1.2	1,861	0.7	1,173	0.4	3,034	1.1
RCMP (civilian)	520	0.2	1,891	0.8	2,411	1.0	509	0.2	2,137	0.8	2,646	1.0
Industry, Trade & Commerce	1,550	0.6	878	0.4	2,428	1.0	1,627	0.6	944	0.4	2,571	1.0
Secretary of State	1,016	0.4	1,349	0.5	2,365	1.0	937	0.4	1,394	0.5	2,331	0.9
Consumer & Corporate Affairs	1,264	0.5	728	0.3	1,992	0.8	1,292	0.5	781	0.3	2,073	0.8
Communications	1,186	0.5	490	0.2	1,676	0.7	1,319	0.5	558	0.2	1,877	0.7
Regional Economic Expansion	876	0.4	315	0.1	1,191	0.5	800	0.3	415	0.2	1,215	0.4
Canadian Grain Commission	858	0.3	137	0.1	995	0.4	845	0.3	146	0.1	991	0.3
CIDA	481	0.2	397	0.2	878	0.4	502	0.2	392	0.1	894	0.3
Justice	389	0.2	306	0.1	695	0.3	475	0.2	413	0.2	888	0.3
Treasury Board	403	0.2	232	0.1	635	0.3	471	0.2	280	0.1	751	0.2
Labour	392	0.2	328	0.1	720	0.3	393	0.1	338	0.1	731	0.2
National Museums of Canada	357	0.1	206	0.1	563	0.2	427	0.2	286	0.1	713	0.2
Public Archives	362	0.1	198	0.1	560	0.2	403	0.2	262	0.1	665	0.2
Canadian Transport Commission	378	0.1	216	0.1	594	0.2	425	0.2	240	0.1	665	0.2
National Parole Board	282	0.1	270	0.1	552	0.2	331	0.1	328	0.1	659	0.2
Finance	318	0.1	296	0.1	614	0.2	332	0.1	309	0.1	641	0.2
Information Canada	327	0.1	205	0.1	532	0.2	343	0.1	236	0.1	579	0.2
Veterans Land Administration	320	0.1	175	0.1	495	0.2	299	0.1	171	0.1	470	0.1
National Library	88	0.0	312	0.1	400	0.2	105	0.0	347	0.1	452	0.1
Canadian Radio-TV Commission	187	0.1	133	0.0	320	0.1	206	0.1	153	0.1	359	0.1
Privy Council Office	145	0.1	154	0.1	299	0.1	153	0.1	196	0.1	349	0.1
Canadian Pension Commission	151	0.1	184	0.1	335	0.1	145	0.1	201	0.1	346	0.1

Cont'd page

Appendix 2-D cont'd

Department or agency	1973						1974					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
National Energy Board	161	0.1	94	0.0	255	0.1	168	0.1	124	0.0	292	0.1
Auditor General	228	0.1	50	0.0	278	0.1	229	0.1	62	0.0	291	0.1
Indian Affairs	104	0.0	86	0.0	190	0.1	121	0.0	113	0.0	234	0.1
Superintendent of Bankruptcy	26	0.0	21	0.0	47	0.0	95	0.0	100	0.0	195	0.1
Insurance	98	0.0	63	0.0	161	0.1	104	0.0	72	0.0	176	0.1
Solicitor General	69	0.0	58	0.0	127	0.0	96	0.0	76	0.0	172	0.1
Science & Technology	60	0.0	47	0.0	107	0.0	85	0.0	61	0.0	146	0.1
Public Service Staff Relations Board	60	0.0	47	0.0	107	0.0	68	0.0	57	0.0	125	0.0
Bureau of Pension Advocates	51	0.0	52	0.0	103	0.0	50	0.0	59	0.0	109	0.0
Immigration Appeal Board	32	0.0	38	0.0	70	0.0	38	0.0	59	0.0	97	0.0
Federal Court	30	0.0	27	0.0	57	0.0	52	0.0	44	0.0	96	0.0
Canada Labour Relations Board	22	0.0	28	0.0	50	0.0	35	0.0	41	0.0	76	0.0
Governor General	34	0.0	36	0.0	70	0.0	34	0.0	34	0.0	68	0.0
Commissioner of Official Languages	36	0.0	28	0.0	64	0.0	36	0.0	28	0.0	64	0.0
War Veterans Allowance Board	13	0.0	10	0.0	23	0.0	37	0.0	26	0.0	63	0.0
Chief Electoral Officer	15	0.0	11	0.0	26	0.0	19	0.0	17	0.0	36	0.0
Supreme Court	32	0.0	41	0.0	73	0.0	16	0.0	20	0.0	36	0.0
International Joint Commission	4	0.0	4	0.0	8	0.0	16	0.0	12	0.0	28	0.0
Arbitration Board	15	0.0	11	0.0	26	0.0	16	0.0	12	0.0	28	0.0
Law Reform Commission	4	0.0	27	0.0	31	0.0	4	0.0	23	0.0	27	0.0
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	—	—	—	—	—	—	9	0.0	13	0.0	22	0.0
Tax Review Board	5	0.0	18	0.0	23	0.0	5	0.0	17	0.0	22	0.0
Pension Review Board	4	0.0	5	0.0	9	0.0	5	0.0	5	0.0	10	0.0
Restrictive Trade Practices Commission	0	0.0	3	0.0	3	0.0	3	0.0	5	0.0	8	0.0
Total	171,066	69.7	74,236	30.3	245,302	100.0	176,679	68.3	81,911	31.7	258,590	100.0

all appendices, department means department or agency.

Source: Personnel Applications Centre, Department of Supply and Services.

Appendix 2-E

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by age group and sex, 1973 and 1974

Age group	1973						1974					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Under 20	2,036	0.8	3,641	1.5	5,677	2.3	2,491	1.0	4,331	1.7	6,822	2.7
20-24	16,054	6.5	16,857	6.9	32,911	13.4	17,414	6.7	18,988	7.3	36,402	14.0
25-29	23,196	9.5	11,622	4.7	34,818	14.2	25,740	9.9	14,164	5.5	39,904	15.4
30-34	17,826	7.3	6,214	2.5	24,040	9.8	19,341	7.5	7,140	2.8	26,481	10.3
35-39	15,968	6.5	5,491	2.2	21,459	8.7	16,466	6.4	6,031	2.3	22,497	8.7
40-44	17,044	6.9	5,921	2.4	22,965	9.4	17,266	6.7	6,353	2.5	23,619	9.2
45-49	19,936	8.1	7,248	2.9	27,184	11.1	18,731	7.2	7,152	2.8	25,883	10.0
50-54	27,197	11.1	8,002	3.3	35,199	14.3	26,998	10.4	8,416	3.2	35,414	13.6
55-59	20,557	8.4	5,943	2.4	26,500	10.8	20,766	8.0	6,014	2.3	26,780	10.3
60-64	10,682	4.3	3,206	1.3	13,888	5.7	11,064	4.3	3,242	1.2	14,306	5.5
65 and over	570	0.2	91	0.0	661	0.3	402	0.2	80	0.0	482	0.2
Total	171,066	69.7	74,236	30.3	245,302	100.0	176,679	68.3	81,911	31.7	258,590	100.0

Source: Personnel Applications Centre, Department of Supply and Services.

Appendix 2-F

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by salary group and year, 1973 and 1974

Salary group*	1973						1974					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Below \$4,000	1,616	0.7	2,211	0.9	3,827	1.6	1,876	0.7	2,700	1.0	4,576	1.8
\$4,000- 4,499	1,087	0.4	3,901	1.6	4,988	2.0	55	0.0	73	0.0	128	0.0
\$4,500- 4,999	567	0.2	2,537	1.0	3,104	1.3	120	0.0	148	0.1	268	0.1
\$5,000- 5,499	1,631	0.7	7,027	2.9	8,658	3.5	595	0.2	2,199	0.8	2,794	1.1
\$5,500- 5,999	3,300	1.3	6,096	2.5	9,396	3.8	633	0.2	2,888	1.1	3,521	1.4
\$6,000- 6,499	6,465	2.6	6,814	2.8	13,279	5.4	1,484	0.6	3,288	1.3	4,772	1.8
\$6,500- 6,999	8,051	3.3	10,564	4.3	18,615	7.6	7,233	2.8	7,854	3.0	15,087	5.8
\$7,000- 7,499	9,682	3.9	9,062	3.7	18,744	7.6	5,584	2.2	5,515	2.1	11,099	4.3
\$7,500- 7,999	9,549	3.9	5,389	2.2	14,938	6.1	7,119	2.7	5,646	2.2	12,765	4.9
\$8,000- 8,499	24,109	9.8	5,632	2.3	29,741	12.1	7,578	2.9	8,640	3.3	16,218	6.3
\$8,500- 8,999	16,805	6.8	3,799	1.5	20,604	8.4	11,824	4.6	7,540	2.9	19,364	7.5
\$9,000- 9,499	11,221	4.6	2,929	1.2	14,150	5.8	21,454	8.3	9,974	3.9	31,428	12.1
\$9,500- 9,999	6,337	2.6	1,112	0.4	7,449	3.0	16,417	6.3	6,255	2.4	22,672	8.8
\$10,000-10,999	15,177	6.2	2,098	0.9	17,275	7.0	14,543	5.6	7,577	2.9	22,120	8.5
\$11,000-11,999	12,019	4.9	1,582	0.6	13,601	5.5	15,531	6.0	3,339	1.3	18,870	7.3
\$12,000-12,999	10,448	4.3	1,436	0.6	11,884	4.8	10,838	4.2	2,450	0.9	13,288	5.1
\$13,000-13,999	5,704	2.3	608	0.2	6,312	2.6	7,461	2.9	1,370	0.5	8,831	3.4
\$14,000-14,999	5,018	2.0	417	0.2	5,435	2.2	9,976	3.9	1,780	0.7	11,756	4.5
\$15,000-15,999	3,603	1.5	262	0.1	3,865	1.6	7,448	2.9	870	0.3	8,318	3.2
\$16,000-16,999	2,703	1.1	234	0.1	2,937	1.2	3,564	1.4	373	0.1	3,937	1.5
\$17,000-17,999	2,894	1.2	121	0.0	3,015	1.2	4,731	1.8	355	0.1	5,086	2.0
\$18,000-18,999	2,377	1.0	124	0.0	2,501	1.0	2,608	1.0	278	0.1	2,886	1.1
\$19,000-19,999	2,317	0.9	74	0.0	2,391	1.0	3,058	1.2	247	0.1	3,305	1.3
\$20,000-20,999	1,274	0.5	32	0.0	1,306	0.5	2,344	0.9	127	0.0	2,471	1.0
\$21,000-21,999	1,348	0.5	29	0.0	1,377	0.6	2,270	0.9	105	0.0	2,375	0.9
\$22,000-22,999	1,161	0.5	31	0.0	1,192	0.5	1,456	0.6	66	0.0	1,522	0.6
\$23,000-23,999	760	0.3	17	0.0	777	0.3	1,755	0.7	52	0.0	1,807	0.7
\$24,000-24,999	644	0.3	20	0.0	664	0.3	1,444	0.6	38	0.0	1,482	0.6
\$25,000-25,999	926	0.4	23	0.0	949	0.4	1,099	0.4	35	0.0	1,134	0.4
\$26,000-26,999	333	0.1	7	0.0	340	0.1	674	0.3	12	0.0	686	0.3
\$27,000-27,999	409	0.2	7	0.0	416	0.2	710	0.3	22	0.0	732	0.3
\$28,000-28,999	353	0.1	10	0.0	363	0.1	720	0.3	27	0.0	747	0.3
\$29,000-29,999	296	0.1	8	0.0	304	0.1	370	0.1	10	0.0	380	0.1
\$30,000 or over	882	0.4	23	0.0	905	0.4	2,107	0.8	58	0.0	2,165	0.8
Total	171,066	69.7	74,236	30.3	245,302	100.0	176,679	68.3	81,911	31.7	258,590	100.0

* Includes part-time, term and seasonal employees, in addition to the full-time employees.

Source: Personnel Applications Centre, Department of Public Works and Services.

Appendix 2-G

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by department, category and sex, 1974

Department	Executive			Scientific & Professional			Administrative & Foreign Service		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
Post Office	30	0	30	80	3	83	1,957	93	2,050
National Defence	24	0	24	546	130	676	1,086	98	1,184
National Revenue (Taxation, Customs & Excise)	53	0	53	2,208	42	2,250	8,744	1,260	10,004
Transport	70	0	70	681	16	697	1,448	158	1,606
Manpower & Immigration	39	1	40	143	26	169	5,270	1,540	6,810
Indian and Northern Affairs	47	0	47	1,335	1,080	2,415	1,652	393	2,045
Environment	61	0	61	2,714	140	2,854	768	164	932
Unemployment Insurance Commission	25	0	25	26	5	31	2,163	718	2,881
Agriculture	17	0	17	2,039	93	2,132	500	72	572
Supply & Services	60	0	60	352	9	361	1,883	277	2,160
National Health and Welfare	49	1	50	1,008	1,159	2,167	827	291	1,118
Public Works	40	0	40	525	7	532	823	117	940
Veterans Affairs	14	1	15	161	1,091	1,252	435	39	474
Canadian Penitentiary Service	7	0	7	297	51	348	633	68	701
Statistics Canada	25	1	26	635	127	762	601	158	759
Public Service Commission	20	1	21	874	936	1,810	451	198	649
Energy, Mines & Resources	28	0	28	922	53	975	218	51	269
External Affairs	10	0	10	20	8	28	868	111	979
RCMP (civilian)	0	0	0	2	2	4	53	18	71
Industry, Trade & Commerce	70	0	70	72	7	79	1,275	124	1,399
Secretary of State	18	2	20	6	5	11	784	591	1,375
Consumer & Corporate Affairs	26	1	27	277	21	298	298	118	416
Communications	29	1	30	274	13	287	238	55	293
Regional Economic Expansion	36	0	36	70	10	80	351	42	393
Canadian Grain Commission	1	0	1	17	3	20	20	3	23
CIDA	20	0	20	31	1	32	363	74	437
Justice	0	0	0	368	61	429	25	7	32
Treasury Board	73	3	76	43	6	49	309	60	369
Labour	10	1	11	55	5	60	234	38	272
National Museums of Canada	2	1	3	82	34	116	74	69	143
Public Archives	2	0	2	71	20	91	79	15	94
Canadian Transport Commission	13	0	13	132	7	139	138	20	158
National Parole Board	2	0	2	2	0	2	289	57	346
Finance	25	1	26	171	19	190	71	23	94
Information Canada	7	0	7	4	3	7	122	55	177
Veterans Land Administration	0	0	0	0	0	0	196	0	196
National Library	0	0	0	49	105	154	15	9	24
Canadian Radio-TV Commission	6	0	6	16	3	19	119	29	148
Privy Council Office	23	2	25	9	4	13	62	23	85
Canadian Pension Commission	0	0	0	45	2	47	26	2	28

ile	Technical		Administrative Support			Operational			Total		Grand total
	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	
32	6	98	625	1,890	2,515	36,547	6,102	42,649	39,331	8,094	47,425
39	74	2,213	1,803	6,671	8,474	19,389	1,922	21,311	24,987	8,895	33,882
19	4	23	2,323	6,683	9,006	245	5	250	13,592	7,994	21,586
11	96	7,207	1,012	2,107	3,119	6,266	23	6,289	16,588	2,400	18,988
21	17	38	865	4,250	5,115	84	7	91	6,422	5,841	12,263
21	249	870	527	1,746	2,273	3,090	720	3,810	7,272	4,188	11,460
64	284	4,148	501	1,692	2,193	1,196	25	1,221	9,104	2,305	11,409
13	6	19	1,899	5,606	7,505	16	1	17	4,142	6,336	10,478
07	351	3,258	291	1,421	1,712	1,782	72	1,854	7,536	2,009	9,545
58	4	62	1,533	3,559	5,092	1,207	450	1,657	5,093	4,299	9,392
30	245	675	726	2,920	3,646	616	672	1,288	3,656	5,288	8,944
34	21	955	376	963	1,339	4,146	527	4,673	6,844	1,635	8,479
84	129	213	542	1,067	1,609	2,310	1,197	3,507	3,546	3,524	7,070
61	53	314	320	552	872	4,660	87	4,747	6,178	811	6,989
62	214	576	860	2,291	3,151	35	0	35	2,518	2,791	5,309
54	103	257	111	736	847	33	1	34	1,643	1,975	3,618
81	98	1,079	214	543	757	323	1	324	2,686	746	3,432
02	5	107	633	1,048	1,681	228	1	229	1,861	1,173	3,034
14	5	19	124	2,004	2,128	316	108	424	509	2,137	2,646
38	17	55	146	795	941	26	1	27	1,627	944	2,571
5	2	7	108	792	900	16	2	18	937	1,394	2,331
90	16	506	165	625	790	36	0	36	1,292	781	2,073
85	24	609	91	465	556	102	0	102	1,319	558	1,877
19	6	25	63	352	415	261	5	266	800	415	1,215
00	23	323	36	117	153	471	0	471	845	146	991
8	2	10	74	315	389	6	0	6	502	392	894
11	8	19	41	336	377	30	1	31	475	413	888
10	8	18	28	203	231	8	0	8	471	280	751
20	14	34	66	280	346	8	0	8	393	338	731
38	45	183	39	137	176	92	0	92	427	286	713
49	26	75	131	191	322	71	10	81	403	262	665
53	5	58	87	208	295	2	0	2	425	240	665
0	0	0	38	271	309	0	0	0	331	328	659
23	17	40	33	249	282	9	0	9	332	309	641
37	4	41	72	170	242	101	4	105	343	236	579
1	0	1	102	171	273	0	0	0	299	171	470
9	19	28	32	214	246	0	0	0	105	347	452
14	7	21	43	114	157	8	0	8	206	153	359
1	5	6	39	154	193	19	8	27	153	196	349
0	0	0	74	197	271	0	0	0	145	201	346

Cont'd page 48

Appendix 2-G cont'd

Department	Executive			Scientific & Professional			Administrative & Foreign Service		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
National Energy Board	4	0	4	101	3	104	34	14	48
Auditor General	5	0	5	161	6	167	56	10	66
Urban Affairs	18	0	18	37	6	43	42	22	64
Superintendent of Bankruptcy	0	0	0	4	0	4	77	6	83
Insurance	1	0	1	17	0	17	72	12	84
Solicitor General	11	0	11	6	4	10	57	8	65
Science & Technology	16	1	17	7	1	8	50	7	57
Public Service Staff Relations Board	3	0	3	5	4	9	40	7	47
Bureau of Pension Advocates	0	0	0	36	1	37	1	0	1
Immigration Appeal Board	0	0	0	1	0	1	21	1	22
Federal Court	0	0	0	1	1	2	28	5	33
Canada Labour Relations Board	1	0	1	1	2	3	30	6	36
Governor General	1	0	1	0	0	0	4	1	5
Commissioner of Official Languages	3	0	3	1	0	1	29	14	43
War Veterans Allowance Board	0	0	0	0	0	0	8	1	9
Chief Electoral Officer	1	0	1	0	0	0	8	2	10
Supreme Court	1	0	1	3	2	5	2	0	2
International Joint Commission	2	0	2	8	0	8	3	0	3
Tariff Board	1	0	1	8	0	8	1	0	1
Law Reform Commission	0	0	0	1	0	1	0	1	1
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	0	1	0	0	0	6	2	8
Tax Review Board	0	0	0	0	0	0	4	1	5
Pension Review Board	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Restrictive Trade Practices Commission	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Total	1,053	18	1,071	16,760	5,337	22,097	36,043	7,358	43,401

Source: Personnel Applications Centre, Department of Supply and Services.

Technical			Administrative Support			Operational			Total		Grand total
Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	
14	7	21	13	100	113	2	0	2	168	124	292
0	0	0	4	46	50	3	0	3	229	62	291
11	8	19	13	77	90	0	0	0	121	113	234
0	0	0	14	94	108	0	0	0	95	100	195
0	0	0	14	60	74	0	0	0	104	72	176
1	3	4	19	61	80	2	0	2	96	76	172
3	2	5	5	50	55	4	0	4	85	61	146
1	0	1	19	46	65	0	0	0	68	57	125
0	0	0	13	58	71	0	0	0	50	59	109
0	0	0	16	58	74	0	0	0	38	59	97
0	0	0	23	38	61	0	0	0	52	44	96
0	0	0	3	33	36	0	0	0	35	41	76
1	0	1	3	21	24	25	12	37	34	34	68
0	0	0	3	14	17	0	0	0	36	28	64
0	0	0	4	12	16	25	13	38	37	26	63
0	0	0	3	15	18	7	0	7	19	17	36
1	0	1	9	18	27	0	0	0	16	20	36
1	0	1	2	12	14	0	0	0	16	12	28
3	3	6	2	9	11	1	0	1	16	12	28
0	1	1	3	21	24	0	0	0	4	23	27
0	0	0	2	11	13	0	0	0	9	13	22
0	1	1	1	15	16	0	0	0	5	17	22
0	0	0	3	5	8	0	0	0	5	5	10
0	0	0	1	5	6	0	0	0	3	5	8
14	2,237	24,251	16,985	54,984	71,969	83,824	11,977	95,801	176,679	81,911	258,590

Appendix 2-H
 Distribution of employees under the Public
 Service Employment Act by occupational
 category and job location, 1973 and 1974

Category	1973			1974		
	National Capital Region	Other	Total	National Capital Region	Other	Total
Senior Executive	744	124	868	895	176	1,071
Scientific & Professional	8,090	12,765	20,855	8,913	13,184	22,097
Administrative & Foreign Service	14,973	20,909	35,882	16,530	26,871	43,401
Technical	5,825	17,132	22,957	6,193	18,058	24,251
Administrative Support	28,076	43,046	71,122	28,649	43,320	71,969
Operational	8,087	85,531	93,618	8,434	87,367	95,801
Total	65,795	179,507	245,302	69,614	188,976	258,590

Source: Personnel Applications Centre, Department of
 Supply and Services.

Part three

Appeals

Appendix 3-A

Processed appeals against competitions for appointment under the Public Service Employment Regulations, Section (7(1)(a)), disposition by department, 1974

Department	Competitions appealed		Appeals			Total
	Allowed	Total	Allowed	Dismissed	Withdrawn	
Agriculture	10	42	15	37	16	68
Auditor General	0	4	0	16	0	16
CIDA	0	2	0	1	2	3
Canada Labour Relations Board	0	1	0	1	0	1
Canadian Penitentiary Service	18	76	73	127	15	215
Canadian Transport Commission	0	2	0	3	0	3
Communications	0	6	0	5	2	7
Consumer & Corporate Affairs	3	13	4	9	10	23
Energy, Mines & Resources	2	5	3	2	2	7
Environment	15	65	22	47	29	98
External Affairs	2	5	2	2	1	5
Finance	1	1	1	0	0	1
Immigration Appeal Board	1	1	1	0	0	1
Indian & Northern Affairs	17	40	20	19	10	49
Industry, Trade & Commerce	0	3	0	0	4	4
Information Canada	0	1	0	1	0	1
Insurance	0	2	0	3	0	3
Justice	2	3	2	0	1	3
Labour	4	6	4	2	1	7
Manpower & Immigration	34	133	67	156	40	263
National Defence	44	114	90	107	11	208
National Energy Board	2	4	3	0	2	5
National Health & Welfare	6	23	18	21	6	45
National Library	1	1	1	0	0	1
National Parole Board	1	10	1	15	4	20
National Revenue (Customs & Excise)	28	130	70	189	28	287
National Revenue (Taxation)	23	86	56	114	28	198
Post Office	52	235	124	282	43	449
Public Archives	1	1	1	0	0	1
Public Service Commission	8	15	27	38	3	68
Public Works	6	29	10	22	5	37
RCMP (civilian)	2	9	2	4	3	9
Regional Economic Expansion	2	2	2	0	0	2
Science & Technology	1	1	1	0	0	1
Secretary of State	6	22	7	32	5	44
Solicitor General	0	3	0	6	0	6
Statistics Canada	7	29	8	21	6	34
Supply & Services	10	32	15	22	5	42
Transport	34	111	71	85	36	192
Unemployment Insurance Commission	51	237	113	240	118	471
Urban Affairs	1	1	1	0	0	1
Veterans Affairs	9	19	19	9	8	36
Total	404	1,525	854	1,638	444	2,936

Source: Information Management Centre, PSC

Appendix 3-B

Processed appeals against appointments
without competition under the Public Service
Employment Regulations, Section 7(2)),
disposition by department, 1974

Department	Appointments appealed		Appeals			
	Allowed	Total	Allowed	Dismissed	Withdrawn	Total
Culture	1	4	2	2	1	5
A	0	4	0	0	8	8
Canadian Penitentiary Service	6	16	15	55	4	74
Canadian Transport Commission	0	1	0	0	1	1
Environment	3	4	4	1	0	5
Minister General	1	1	1	0	0	1
Migration Appeal Board	0	1	0	0	1	1
Indian & Northern Affairs	2	7	3	36	0	39
Information Canada	0	1	0	1	0	1
Power & Immigration	14	20	18	3	5	26
National Defence	7	14	10	6	4	20
National Health & Welfare	1	4	5	4	2	11
National Parole Board	0	2	0	2	0	2
National Revenue (Customs & Excise)	4	7	6	3	1	10
National Revenue (Taxation)	4	13	11	5	5	21
Post Office	10	12	141	2	2	145
Public Archives	1	1	1	0	0	1
Public Service Commission	0	3	0	0	3	3
Public Works	3	7	3	3	2	8
MP (civilian)	0	3	0	4	0	4
Director General	0	1	0	1	0	1
Statistics Canada	1	1	1	0	0	1
Supply & Services	4	4	6	0	0	6
Sport	4	8	6	1	3	10
Employment Insurance Commission	4	8	39	6	6	51
Trans Affairs	0	2	0	1	1	2
Total	70	149	272	136	49	457

Source: Information Management Centre, PSC

Appendix 3-C

Processed appeals against inventory selections
under the Public Service Employment Regula-
tions, Section 7(1)(b)(i)), disposition by
department, 1974

Department	Selections appealed		Appeals			
	Allowed	Total	Allowed	Dismissed	Withdrawn	Total
Culture	1	8	3	5	3	11
Director General	0	1	0	1	1	2
A	4	7	7	7	0	14
Canada Labour Relations Board	0	1	0	2	1	3
Canadian Penitentiary Service	0	4	0	1	5	6
Canadian Radio-TV Commission	0	1	0	0	1	1
Canadian Transport Commission	0	2	0	0	2	2

Cont'd page 52

Appendix 3-C cont'd

Department	Selections appealed		Appeals			Total
	Allowed	Total	Allowed	Dismissed	Withdrawn	
Communications	0	1	0	0	1	1
Consumer & Corporate Affairs	1	4	2	3	0	5
Energy, Mines & Resources	1	6	1	5	0	6
Environment	5	12	9	6	2	17
External Affairs	14	24	57	63	11	131
Indian & Northern Affairs	5	27	6	10	18	34
Industry, Trade & Commerce	2	13	5	8	9	22
International Joint Commission	0	1	0	0	1	1
Labour	0	3	0	1	2	3
Manpower & Immigration	5	12	5	21	3	29
National Defence	11	24	21	13	9	43
National Health & Welfare	2	10	2	9	1	12
National Library	1	2	1	0	1	2
National Parole Board	0	1	0	1	0	1
National Revenue (Customs & Excise)	6	23	6	23	4	33
National Revenue (Taxation)	0	3	0	1	2	3
Post Office	4	13	6	4	5	15
Public Archives	0	3	0	0	3	3
Public Service Commission	2	10	2	5	5	12
Public Works	3	24	6	18	4	28
Regional Economic Expansion	4	20	4	16	5	25
Science & Technology	0	1	0	2	0	2
Secretary of State	5	13	6	7	1	14
Statistics Canada	3	10	3	4	3	10
Supply & Services	4	14	6	9	3	18
Transport	2	31	2	22	16	40
Treasury Board	1	4	3	1	3	7
Unemployment Insurance Commission	5	39	17	95	4	116
Urban Affairs	0	1	0	0	1	1
Veterans Affairs	1	6	1	4	1	6
Total	92	379	181	367	131	679

Source: Information Management Centre, PSC

Appendix 3-D

Processed appeals against competitions (7(1)(e)), appointments without competition (7(2)) and inventory selections (7(1)(b)(i)) under the Public Service Employment Regulations, disposition by department and sex, 1974

Department	Selection processes appealed		Appeals							
			Allowed		Dismissed		Withdrawn		Total	
	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female		
Agriculture	12	54	20	0	40	4	17	3	77	
Auditor General	0	5	0	0	17	0	1	0	18	
CIDA	4	13	6	1	8	0	2	8	16	
Canada Labour Relations Board	0	2	0	0	3	0	1	0	4	

Cont'd page

Annex 3-D cont'd

Department	Selection processes appealed		Appeals							
			Allowed		Dismissed		Withdrawn		Total	
	Allowed	Total	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Canadian Penitentiary Service	24	96	86	2	173	10	18	6	277	18
Canadian Radio-TV Commission	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0
Canadian Transport Commission	0	5	0	0	3	0	1	2	4	2
Communications	0	7	0	0	3	2	2	1	5	3
Consumer & Corporate Affairs	4	17	5	1	10	2	7	3	22	6
Energy, Mines & Resources	3	11	2	2	6	1	1	1	9	4
Environment	23	81	29	6	51	3	22	9	102	18
External Affairs	16	29	47	12	53	12	9	3	109	27
Finance	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1
Governor General	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0
Immigration Appeal Board	1	2	1	0	0	0	0	1	1	1
Indian & Northern Affairs	24	74	27	2	50	15	27	1	104	18
Industry, Trade & Commerce	2	16	5	0	6	2	10	3	21	5
Information Canada	0	2	0	0	1	1	0	0	1	1
Intelligence	0	2	0	0	0	3	0	0	0	3
International Joint Commission	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0
Justice	2	3	1	1	0	0	1	0	2	1
Labor	4	9	2	2	1	2	3	0	6	4
Labour & Immigration	53	165	61	29	135	45	29	19	225	93
National Defence	62	152	93	28	97	29	17	7	207	64
National Energy Board	2	4	2	1	0	0	1	1	3	2
National Health & Welfare	9	37	12	13	20	14	6	3	38	30
National Library	2	3	1	1	0	0	0	1	1	2
National Parole Board	1	13	1	0	17	1	3	1	21	2
National Revenue (Customs & Excise)	38	160	73	9	199	16	29	4	301	29
National Revenue (Taxation)	27	102	38	29	71	49	28	7	137	85
Northern Office	66	260	243	28	241	47	45	5	529	80
Public Archives	2	5	2	0	0	0	1	2	3	2
Public Service Commission	10	28	18	11	33	10	10	1	61	22
Public Works	12	60	8	11	32	11	11	0	51	22
Public (civilian)	2	12	0	2	1	7	1	2	2	11
National Economic Expansion	6	22	5	1	13	3	4	1	22	5
Science & Technology	1	2	0	1	2	0	0	0	2	1
Secretary of State	11	35	6	7	16	23	1	5	23	35
Attorney General	0	4	0	0	6	1	0	0	6	1
Statistics Canada	11	40	6	6	17	8	5	4	28	18
Supply & Services	18	50	19	8	19	12	6	2	44	22
Transport	40	150	65	14	105	3	53	2	223	19
Treasury Board	1	4	3	0	1	0	3	0	7	0
Unemployment Insurance Commission	60	284	104	65	203	138	64	64	371	267
External Affairs	1	2	0	1	0	0	1	0	1	1
External Affairs	10	27	11	9	6	8	7	3	24	20
Total	566	2,053	1,003	304	1,659	482	449	175	3,111	961

Source: Information Management Centre, PSC

Appendix 3-E

Processed appeals against competitions (7(1)(a)), appointments without competition (7(2)) and inventory selections (7(1)(b)(i)) under the Public Service Employment Regulations, disposition by occupational category and sex, 1974

Category	Selection processes appealed		Appeals							Total	
			Allowed		Dismissed		Withdrawn				
	Allowed	Total	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	
Executive	0	1	0	0	0	0	1	0	1		
Scientific & Professional	42	185	81	12	206	24	60	1	347		
Administrative & Foreign Service	152	640	252	65	570	118	167	45	989	2	
Technical	44	163	64	3	142	2	61	0	267		
Administrative Support	198	649	179	209	268	304	91	123	538	6	
Operational	129	414	426	15	473	34	69	6	968		
Other	1	1	1	0	0	0	0	0	1		
Total	566	2,053	1,003	304	1,659	482	449	175	3,111		

Source : Information Management Centre, PSC

Appendix 3-F

Competitions (7(1)(a)), appointments without competition (7(2)) and inventory selections (7(1)(b)(i)) appealed* under the Public Service Employment Regulations, by department, 1974

Department	PSER (7(1)(a)) Competitions with		PSER (7(2)) Appointments with		PSER (7(1)(b)(i)) Selections with	
	No appeals	Appeals	No appeals	Appeals	No appeals	Appeals
Agriculture	505	49	113	4	114	
Auditor General	6	4	1	0	2	
CIDA	12	2	37	4	80	
Canada Labour Relations Board	0	1	6	0	3	
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	0	4	0	0	
Canadian Penitentiary Service	203	86	144	19	46	
Canadian Radio-TV Commission	46	0	5	0	44	
Canadian Transport Commission	36	3	17	1	56	
Chief Electoral Officer	1	0	7	0	0	
Commissioner of Official Languages	0	0	9	0	4	
Communications	116	6	93	0	104	
Consumer & Corporate Affairs	141	13	43	2	89	
Energy, Mines & Resources	93	8	169	0	110	
Energy Supplies Allocation Board	0	0	3	0	3	
Environment	509	71	365	4	303	
External Affairs	30	6	9	0	83	
Finance	21	1	32	0	45	
Governor General	0	0	0	1	1	
Immigration Appeal Board	4	1	7	1	0	
Indian & Northern Affairs	381	45	374	8	240	

Cont'd page 2

Appendix 3-F cont'd

Department	PSER (7(1)(a)) Competitions with		PSER (7(2)) Appointments with		PSER (7(1)(b)(i)) Selections with	
	No appeals	Appeals	No appeals	Appeals	No appeals	Appeals
Industry, Trade & Commerce	14	3	156	0	149	13
Information Canada	20	1	59	1	10	0
Finance	14	2	9	0	7	0
National Joint Commission	0	0	0	0	1	1
Police	50	3	125	0	15	0
Post	39	6	101	0	25	3
Power & Immigration	749	141	223	21	187	14
National Defence	891	128	793	14	262	26
National Energy Board	21	4	25	0	27	0
National Health & Welfare	353	26	401	5	216	11
National Library	31	1	7	0	61	3
National Museums of Canada	7	1	14	0	48	0
National Parole Board	53	11	19	3	7	2
National Revenue (Customs & Excise)	538	137	130	7	115	29
National Revenue (Taxation)	886	100	826	13	135	4
Office	1,342	263	241	12	235	29
Provincial Council Office	25	0	34	0	14	0
Public Archives	42	1	71	1	13	3
Public Service Commission	84	22	138	3	181	10
Public Service Staff Relations Board	9	0	1	0	6	0
Public Works	287	31	263	8	268	26
MP (civilian)	110	9	56	3	7	0
National Economic Expansion	132	2	79	0	226	28
Science & Technology	9	1	5	0	17	1
Secretary of State	121	27	42	0	170	13
Solicitor General	16	3	11	1	15	0
Statistics Canada	507	32	39	1	532	10
Supply & Services	356	35	326	4	265	16
Transport Board	0	0	0	0	4	0
Transport	735	124	492	12	498	37
Treasury Board	23	3	16	0	90	4
Employment Insurance Commission	1,064	263	300	9	242	40
Indian Affairs	9	1	11	0	38	1
Indian Affairs	325	25	98	2	42	6
Total	10,966	1,702	6,549	164	5,455	440

Appeals against competitions, appointments and selections lodged in 1974 were not processed during the year.

Source: Information Management Centre, PSC

Appendix 3-G

Processed appeals against recommendations for release under the Public Service Employment Act, Section 31, disposition by department and sex, 1974

Department	Appeals							
	Allowed		Dismissed		Withdrawn		Total	
	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Agriculture	1	0	0	1	0	0	1	
Canadian Penitentiary Service	2	0	4	0	2	0	8	
Environment	2	0	0	0	0	0	2	
External Affairs	0	0	0	0	1	0	1	
Indian & Northern Affairs	1	0	0	0	0	0	1	
Labour	0	0	0	1	0	0	0	
Manpower & Immigration	0	1	0	0	0	0	0	
National Defence	3	0	3	1	0	1	6	
National Health & Welfare	1	0	0	0	0	0	1	
National Revenue (Taxation)	0	0	0	1	0	0	0	
Post Office	3	1	5	2	1	0	9	
Public Works	1	0	0	1	0	0	1	
Secretary of State	1	0	1	0	0	0	2	
Supply & Services	0	0	0	1	0	0	0	
Veterans Affairs	0	0	1	0	0	0	1	
Total	15	2	14	8	4	1	33	

Source: Appeals Branch, PSC

Appendix 3-H

Processed appeals against recommendations for demotion under the Public Service Employment Act, Section 31, disposition by department and sex, 1974

Department	Appeals							
	Allowed		Dismissed		Withdrawn		Total	
	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Agriculture	0	0	1	0	0	0	1	
Canadian Penitentiary Service	3	0	0	0	0	0	3	
National Revenue (Taxation)	0	1	0	0	0	0	0	
Post Office	3	0	0	0	0	0	3	
RCMP (civilian)	0	0	0	1	0	0	0	
Total	6	1	1	1	0	0	7	

Source: Appeals Branch, PSC

Appendix 3-I

Issues in decisions of appeal boards, 1974

Issues	Allowed		Dismissed		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Right of appeal						
Right of competition	74	55.6	59	44.4	133	100
Appeal notice	4	17.4	19	82.6	23	100
Selection procedures						
Order wording and distribution	20	24.4	62	75.6	82	100
Order interpretation	112	91.8	10	8.2	122	100
Decisions of advisory screening board	79	29.3	191	70.7	270	100
Composition of rating board	28	17.8	129	82.2	157	100
Publication of selection standards	194	66.7	97	33.3	291	100
Use of application form and personal files	19	17.6	89	82.4	108	100
Use of personal knowledge	6	11.8	45	88.2	51	100
Use of appraisal report (supervisor's comments)	79	25.1	236	74.9	315	100
Written test procedures and scoring	27	27.0	73	73.0	100	100
Written test questions	42	44.2	53	55.8	95	100
Interviews and oral exam, procedures	62	22.5	213	77.5	275	100
Interviews and oral exam, questions	133	20.6	512	79.4	645	100
Interviews and oral exam, personal circumstances	32	28.1	82	71.9	114	100
Rating of candidate						
Rating of conclusions re knowledge	106	18.8	459	81.2	565	100
Rating of conclusions re abilities	165	30.7	373	69.3	538	100
Rating of conclusions re potential for effectiveness	243	40.0	364	60.0	607	100
Decision based on insufficient evidence	82	24.7	250	75.3	332	100
Contradictory evidence	45	20.8	171	79.2	216	100
Equal chances for selection because of bias	32	13.3	209	86.7	241	100
Discrimination	5	11.6	38	88.4	43	100
Language related problems during selection process	20	64.5	11	35.5	31	100
Recognition of language requirement of position	3	50.0	3	50.0	6	100
Deviation from guidelines regarding unilingual applicants for bilingual positions	2	33.3	4	66.7	6	100
Issue, appellant withdraws during hearing	2	1.5	132	98.5	134	100
Issue, department concedes during hearing	73	100.0	0	0.0	73	100
Issue, other	86	42.0	119	58.0	205	100
Interpretation						
Public Service Employment Act	10	83.3	2	16.7	12	100
Public Service Employment Regulations	5	15.6	27	84.4	32	100
Total	1,790	—	4,032	—	5,822	—

is greater than the number of appeals filed, for in appeal board decisions more than one key issue involved.

Source: Information Management Centre, PSC

Part four

Language requirements of positions

Appendix 4-A

Distribution of public service appointments
by language requirements of positions, occu-
pational category and appointing authority,
1973 and 1974

Category	Language requirement*	Appointments									
		1973					1974				
		PSC		Depts.		Total	PSC		Depts.		Total
		No.	%	No.	%	No.	No.	%	No.	%	No.
Executive	Bilingual	128	35.4	0	0.0	128	389	80.9	0	0.0	389
	French	2	0.5	0	0.0	2	5	1.1	0	0.0	5
	English	211	58.3	0	0.0	211	65	14.0	0	0.0	65
	French or English	0	0.0	0	0.0	0	7	1.5	0	0.0	7
	Not specified†	21	5.8	0	0.0	21	15	3.1	0	0.0	15
	Total	362	100.0	0	0.0	362	481	100.0	0	0.0	481
Scientific and Professional	Bilingual	322	5.2	27	4.1	349	1,386	19.9	203	15.2	1,589
	French	400	6.4	391	59.7	791	573	8.2	800	59.7	1,373
	English	5,356	86.0	158	24.1	5,514	4,332	62.2	253	18.9	4,585
	French or English	41	0.7	0	0.0	41	591	8.5	69	5.2	660
	Not specified†	112	1.8	79	12.1	191	82	1.2	14	1.0	96
	Total	6,231	100.0	655	100.0	6,886	6,964	100.0	1,339	100.0	8,303
Administrative and Foreign Service	Bilingual	985	17.9	1,610	16.0	2,595	2,781	39.8	5,047	28.1	7,828
	French	457	8.3	1,057	10.5	1,514	464	6.6	1,647	9.2	2,111
	English	3,793	69.1	6,969	69.1	10,762	3,223	46.2	10,369	57.7	13,592
	French or English	18	0.3	7	0.1	25	457	6.5	754	4.2	1,211
	Not specified†	237	4.3	445	4.4	682	38	0.5	173	1.0	211
	Total	5,490	100.0	10,088	100.0	15,578	6,963	100.0	17,990	100.0	24,953
Technical	Bilingual	453	6.1	14	4.4	467	1,096	12.1	65	9.5	1,161
	French	464	6.3	96	30.1	560	682	7.5	193	28.1	875
	English	6,218	84.3	92	28.8	6,310	6,253	68.9	278	40.5	6,531
	French or English	16	0.2	1	0.3	17	970	10.7	102	14.9	1,072
	Not specified†	223	3.0	116	36.4	339	68	0.7	48	7.0	116
	Total	7,374	100.0	319	100.0	7,693	9,069	100.0	686	100.0	9,755
Administrative Support	Bilingual	220	21.5	3,579	8.9	3,799	1,046	54.4	7,040	15.4	8,086
	French	119	11.6	4,508	11.3	4,627	172	8.9	5,430	11.9	5,602
	English	563	54.9	30,427	76.0	30,990	597	31.0	27,517	60.3	28,114
	French or English	4	0.4	126	0.3	130	102	5.3	5,045	11.0	5,147
	Not specified†	119	11.6	1,395	3.5	1,514	6	0.3	634	1.4	640
	Total	1,025	100.0	40,035	100.0	41,060	1,923	100.0	45,666	100.0	47,589
Operational	Bilingual	37	2.0	295	1.2	332	59	2.3	646	2.1	705
	French	511	27.0	3,400	13.6	3,911	617	24.3	4,157	13.4	4,774
	English	1,288	68.0	19,726	79.0	21,014	1,789	70.4	23,807	76.6	25,596
	French or English	7	0.4	113	0.5	120	33	1.3	2,132	6.9	2,165
	Not specified†	50	2.6	1,431	5.7	1,481	44	1.7	325	1.0	369
	Total	1,893	100.0	24,965	100.0	26,858	2,542	100.0	31,067	100.0	33,609

Cont'd page

Appendix 4-A cont'd

Appointments													
Category	Language requirement*	1973						1974					
		PSC		Depts.		Total		PSC		Depts.		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Administrative	Bilingual	4	5.3	0	0.0	4	5.1	15	13.9	0	0.0	15	13.8
	French	0	0.0	0	0.0	0	0.0	18	16.7	0	0.0	18	16.5
	English	65	86.7	1	33.3	66	84.6	26	24.1	0	0.0	26	23.9
	French or English	1	1.3	0	0.0	1	1.3	49	45.4	1	100.0	50	45.9
	Not specified†	5	6.7	2	66.7	7	9.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Total	75	100.0	3	100.0	78	100.0	108	100.0	1	100.0	109	100.0
Professional	Bilingual	2,149	9.6	5,525	7.3	7,674	7.8	6,772	24.1	13,001	13.4	19,773	15.8
	French	1,953	8.7	9,452	12.4	11,405	11.6	2,531	9.0	12,227	12.6	14,758	11.8
	English	17,494	77.9	57,373	75.4	74,867	76.0	16,285	58.1	62,224	64.3	78,509	62.9
	French or English	87	0.4	247	0.3	334	0.3	2,209	7.9	8,103	8.4	10,312	8.3
	Not specified†	767	3.4	3,468	4.6	4,235	4.3	253	0.9	1,194	1.2	1,447	1.2
	Total	22,450	100.0	76,065	100.0	98,515	100.0	28,050	100.0	96,749	100.0	124,799	100.0

* Language requirements of positions not number bilingual or unilingual appointees.
† Specific language requirement shown on appointment documents.
‡ Yet converted to one of the listed occupational categories.

Source: Information Management Centre, PSC

Appendix 4-B

Distribution of appointments, from outside public service, by language requirements, positions, occupational category and appointing authority, 1973 and 1974

		Appointments											
Category	Language requirement*	1973						1974					
		PSC		Depts.		Total		PSC		Depts.		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Executive	Bilingual	12	28.6	0	0.0	12	28.6	36	70.6	0	0.0	36	70.6
	French	1	2.4	0	0.0	1	2.4	1	2.0	0	0.0	1	2.0
	English	28	66.7	0	0.0	28	66.7	10	19.6	0	0.0	10	19.6
	French or English	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	5.9	0	0.0	3	5.9
	Not specified†	1	2.4	0	0.0	1	2.4	1	2.0	0	0.0	1	2.0
	Total	42	100.0	0	0.0	42	100.0	51	100.0	0	0.0	51	100.0
Scientific	Bilingual	108	3.8	4	1.2	112	3.6	228	8.0	8	1.2	236	6.6
	French	192	6.8	266	79.9	458	14.6	305	10.7	546	78.6	851	23.9
	English	2,454	87.4	61	18.3	2,515	80.0	2,001	69.9	98	14.1	2,099	59.0
	French or English	9	0.3	0	0.0	9	0.3	311	10.9	43	6.2	354	10.0
	Not specified†	46	1.6	2	0.6	48	1.5	16	0.6	0	0.0	16	0.4
	Total	2,809	100.0	333	100.0	3,142	100.0	2,861	100.0	695	100.0	3,556	100.0
Professional	Bilingual	108	3.8	4	1.2	112	3.6	228	8.0	8	1.2	236	6.6
	French	192	6.8	266	79.9	458	14.6	305	10.7	546	78.6	851	23.9
	English	2,454	87.4	61	18.3	2,515	80.0	2,001	69.9	98	14.1	2,099	59.0
	French or English	9	0.3	0	0.0	9	0.3	311	10.9	43	6.2	354	10.0
	Not specified†	46	1.6	2	0.6	48	1.5	16	0.6	0	0.0	16	0.4
	Total	2,809	100.0	333	100.0	3,142	100.0	2,861	100.0	695	100.0	3,556	100.0

Cont'd page 60

Appendix 4-B cont'd

Category	Language requirement *	Appointments											
		1973						1974					
		PSC		Depts.		Total		PSC		Depts.		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Administrative and Foreign Service	Bilingual	301	14.5	366	19.5	667	16.9	423	20.3	331	13.5	754	16
	French	288	13.9	182	9.7	470	11.9	196	9.4	344	14.0	540	11
	English	1,362	65.8	1,263	67.4	2,625	66.6	1,209	58.0	1,453	59.3	2,662	58
	French or English	14	0.7	1	0.0	15	0.4	241	11.6	301	12.3	542	12
	Not specified†	105	5.1	61	3.3	166	4.2	16	0.8	20	0.8	36	0
	Total	2,070	100.0	1,873	100.0	3,943	100.0	2,085	100.0	2,449	100.0	4,534	100
Technical	Bilingual	141	6.2	10	7.6	151	6.3	207	7.1	4	3.3	211	6
	French	148	6.5	87	66.4	235	9.8	259	8.8	14	11.6	273	9
	English	1,892	83.5	32	24.4	1,924	80.3	2,059	70.3	83	68.6	2,142	70
	French or English	8	0.3	0	0.0	8	0.3	382	13.1	18	14.9	400	13
	Not specified†	77	3.4	2	1.5	79	3.3	20	0.7	2	1.7	22	0
	Total	2,266	100.0	131	100.0	2,397	100.0	2,927	100.0	121	100.0	3,048	100
Administrative Support	Bilingual	53	15.2	982	7.2	1,035	7.4	98	22.2	1,315	8.8	1,413	9
	French	43	12.4	1,535	11.2	1,578	11.3	66	15.0	1,805	12.1	1,871	12
	English	232	66.7	10,733	78.6	10,965	78.3	223	50.6	9,540	63.9	9,763	63
	French or English	0	0.0	28	0.2	28	0.2	49	11.1	1,917	12.8	1,966	12
	Not specified†	20	5.7	382	2.8	402	2.9	5	1.1	346	2.3	351	2
	Total	348	100.0	13,660	100.0	14,008	100.0	441	100.0	14,923	100.0	15,364	100
Operational	Bilingual	6	0.5	124	0.9	130	0.8	8	0.7	154	0.8	162	0
	French	320	29.4	1,700	11.9	2,020	13.1	195	16.1	2,161	11.5	2,356	11
	English	733	67.4	11,876	82.9	12,609	81.8	986	81.6	14,965	79.8	15,951	79
	French or English	0	0.0	50	0.3	50	0.3	15	1.2	1,315	7.0	1,330	6
	Not specified†	29	2.7	582	4.1	611	4.0	4	0.3	160	0.9	164	0
	Total	1,088	100.0	14,332	100.0	15,420	100.0	1,208	100.0	18,755	100.0	19,963	100
Other‡	Bilingual	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	9.8	0	0.0	5	9
	French	0	0.0	0	0.0	0	0.0	18	35.3	0	0.0	18	35
	English	24	88.9	0	0.0	24	88.9	12	23.5	0	0.0	12	23
	French or English	1	3.7	0	0.0	1	3.7	16	31.4	0	0.0	16	31
	Not specified†	2	7.4	0	0.0	2	7.4	0	0.0	0	0.0	0	0
	Total	27	100.0	0	0.0	27	100.0	51	100.0	0	0.0	51	100
Total	Bilingual	621	7.2	1,486	4.9	2,107	5.4	1,005	10.4	1,812	4.9	2,817	6
	French	992	11.5	3,770	12.4	4,762	12.2	1,040	10.8	4,870	13.2	5,910	12
	English	6,725	77.7	23,965	79.0	30,690	78.7	6,500	67.5	26,139	70.8	32,639	70
	French or English	32	0.4	79	0.3	111	0.3	1,017	10.6	3,594	9.7	4,611	9
	Not specified†	280	3.2	1,029	3.4	1,309	3.4	62	0.6	528	1.4	590	1
	Total	8,650	100.0	30,329	100.0	38,979	100.0	9,624	100.0	36,943	100.0	46,567	100

* Stated language requirements of positions not number of bilingual or unilingual appointees.

† No specific language requirement shown on appointment document.

‡ Not yet converted to one of the listed occupational categories.

Source : Information Management Centre, PSC

Appendix 4-C

Distribution of public service appointments by language requirement of position and preferred working language of employee from outside and within the public service, 1973 and 1974

Language requirement	Language of employee	Appointments											
		1973						1974					
		Outside		Within		Total		Outside		Within		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
French	French	1,574	4.0	4,166	7.0	5,740	5.8	1,753	3.8	9,147	11.7	10,900	8.7
	English	533	1.4	1,401	2.3	1,934	2.0	1,064	2.3	7,809	10.0	8,873	7.1
	Total	2,107	5.4	5,567	9.3	7,674	7.8	2,817	6.0	16,956	21.7	19,773	15.8
English	French	4,609	11.8	6,474	10.9	11,083	11.2	5,575	12.0	8,323	10.6	13,898	11.1
	English	153	0.4	169	0.3	322	0.3	335	0.7	525	0.7	860	0.7
	Total	4,762	12.2	6,643	11.2	11,405	11.6	5,910	12.7	8,848	11.3	14,758	11.8
Bilingual	French	1,248	3.2	2,451	4.1	3,699	3.7	616	1.3	1,102	1.4	1,718	1.4
	English	29,442	75.5	41,726	70.1	71,168	72.2	32,023	68.8	44,768	57.2	76,791	61.5
	Total	30,690	78.7	44,177	74.2	74,867	76.0	32,639	70.1	45,870	58.6	78,509	62.9
Other	French	30	0.1	76	0.1	106	0.1	1,467	3.2	1,565	2.0	3,032	2.4
	English	81	0.2	147	0.2	228	0.2	3,144	6.8	4,136	5.3	7,280	5.8
	Total	111	0.3	223	0.4	334	0.3	4,611	9.9	5,701	7.3	10,312	8.3
Unspecified*	French	400	1.0	550	0.9	950	1.0	164	0.4	122	0.2	286	0.2
	English	909	2.3	2,376	4.0	3,285	3.3	426	0.9	735	0.9	1,161	0.9
	Total	1,309	3.4	2,926	4.9	4,235	4.3	590	1.3	857	1.1	1,447	1.2
Total	French	7,861	20.2	13,717	23.0	21,578	21.9	9,575	20.6	20,259	25.9	29,834	23.9
	English	31,118	79.8	45,819	77.0	76,937	78.1	36,992	79.4	57,973	74.1	94,965	76.1
	Total	38,979	100.0	59,536	100.0	98,515	100.0	46,567	100.0	78,232	100.0	124,799	100.0

* Specific language requirement shown on appointment document.

Source: Information Management Centre, PSC.

Appendix 4-D

Distribution of public service appointments
by language requirement of position, claimed
working language of employee and by
appointing authority, 1973 and 1974

		Appointments											
Language requirement	Language of employee	1973						1974					
		PSC		Depts.		Total		PSC		Depts.		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
Bilingual	French	1,437	6.4	4,303	5.7	5,740	5.8	3,063	10.9	7,837	8.1	10,900	
	English	712	3.2	1,222	1.6	1,934	2.0	3,709	13.2	5,164	5.3	8,873	
	Total	2,149	9.6	5,525	7.3	7,674	7.8	6,772	24.1	13,001	13.4	19,773	1
French	French	1,848	8.2	9,235	12.1	11,083	11.2	2,230	8.0	11,668	12.1	13,898	1
	English	105	0.5	217	0.3	322	0.3	301	1.1	559	0.6	860	
	Total	1,953	8.7	9,452	12.4	11,405	11.6	2,531	9.0	12,227	12.6	14,758	1
English	French	767	3.4	2,932	3.9	3,699	3.7	375	1.3	1,343	1.4	1,718	
	English	16,727	74.5	54,441	71.6	71,168	72.2	15,910	56.7	60,881	62.9	76,791	6
	Total	17,494	77.9	57,373	75.4	74,867	76.0	16,285	58.1	62,224	64.3	78,509	6
French or English	French	38	0.2	68	0.1	106	0.1	483	1.7	2,549	2.6	3,032	
	English	49	0.2	179	0.2	228	0.2	1,726	6.2	5,554	5.7	7,280	
	Total	87	0.4	247	0.3	334	0.3	2,209	7.9	8,103	8.4	10,312	
Not specified*	French	167	0.7	783	1.0	950	1.0	26	0.1	260	0.3	286	
	English	600	2.7	2,685	3.5	3,285	3.3	227	0.8	934	1.0	1,161	
	Total	767	3.4	3,468	4.6	4,235	4.3	253	0.9	1,194	1.2	1,447	
Total	French	4,257	19.0	17,321	22.8	21,578	21.9	6,177	22.0	23,657	24.5	29,834	2
	English	18,193	81.0	58,744	77.2	76,937	78.1	21,873	78.0	73,092	75.5	94,965	7
	Total	22,450	100.0	76,065	100.0	98,515	100.0	28,050	100.0	96,749	100.0	124,799	10

* No specific language requirement shown on
appointment document.

Source: Information Management Centre, PSC.

Appendix 4-E

Distribution of public service appointments
in bilingual positions by occupational category,
status of appointee, appointing authority and
language of appointee, 1974

Category	Status* of appointee	Appointments				Anglophone†		Francophone‡		Total appts.	
		PSC		Depts.							
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Executive	Appt'd conditionally	34	10.0	0	0.0	34	12.1	0	0.0	34	9.6
	Bilingual	270	76.5	0	0.0	199	70.8	71	98.6	270	76.5
	Privileged	49	13.9	0	0.0	48	17.1	1	1.4	49	13.9
	Total	353	100.0	0	0.0	281	100.0	72	100.0	353	100.0
Scientific and Professional	Appt'd conditionally	190	16.4	28	14.4	201	23.2	17	3.5	218	16.1
	Bilingual	877	75.8	165	84.6	585	67.5	457	94.0	1,042	77.1
	Privileged	90	7.8	2	1.0	80	9.2	12	2.5	92	6.8
	Total	1,157	100.0	195	100.0	866	100.0	486	100.0	1,352	100.0
Administrative and Foreign Service	Appt'd conditionally	316	13.3	341	7.2	611	17.6	46	1.3	657	9.3
	Bilingual	1,846	78.4	3,879	82.2	2,312	66.6	3,413	94.8	5,725	81.0
	Privileged	193	8.2	495	10.5	547	15.8	141	3.9	688	9.7
	Total	2,355	100.0	4,715	100.0	3,470	100.0	3,600	100.0	7,070	100.0
Technical	Appt'd conditionally	107	12.0	4	6.6	103	22.8	8	1.6	111	11.7
	Bilingual	722	81.3	56	91.8	300	66.4	478	96.2	778	82.0
	Privileged	59	6.6	1	1.6	49	10.8	11	2.2	60	6.3
	Total	888	100.0	61	100.0	452	100.0	497	100.0	949	100.0
Administrative Support	Appt'd conditionally	61	6.4	601	10.5	578	22.7	84	2.0	662	9.9
	Bilingual	863	91.0	4,840	84.6	1,757	68.9	3,946	95.8	5,703	85.5
	Privileged	24	2.5	281	4.9	216	8.5	89	2.2	305	4.6
	Total	948	100.0	5,722	100.0	2,551	100.0	4,119	100.0	6,670	100.0
Operational	Appt'd conditionally	1	2.0	33	6.7	30	16.9	4	1.1	34	6.3
	Bilingual	45	88.2	427	86.8	128	72.3	344	94.0	472	86.9
	Privileged	5	9.8	32	6.5	19	10.7	18	4.9	37	6.8
	Total	51	100.0	492	100.0	177	100.0	366	100.0	543	100.0
Others§	Appt'd conditionally	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Bilingual	10	100.0	0	0.0	7	100.0	3	100.0	10	100.0
	Privileged	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Total	10	100.0	0	0.0	7	100.0	3	100.0	10	100.0
Total	Appt'd conditionally	709	12.3	1,007	9.0	1,557	19.9	159	1.7	1,716	10.1
	Bilingual	4,633	80.4	9,367	83.7	5,288	67.8	8,712	95.3	14,000	82.6
	Privileged	420	7.3	811	7.2	959	12.3	272	3.0	1,231	7.3
	Total	5,762	100.0	11,185	100.0	7,804	100.0	9,143	100.0	16,947	100.0

*Appt'd conditionally — confirmation of appointment
after appointee's successful completion of language
training.

†Bilingual — appointee meets language requirement

‡Privileged — appointee not required to meet language
requirement.

§Persons who claimed to be English speaking.

¶Persons who claimed to be French speaking.

¶Not yet converted to one of the listed occupational
categories.

Source: Information Management Centre, PSC.

Appendix 4-F

Distribution of appointments, from outside the public service, to bilingual positions by occupational category, status of appointee, appointing authority and language of appointee, 1974

		Appointments								
		PSC		Depts.		Anglophonet		Francophonet		Total appt
Category	Status* of appointee	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
Executive	Appt'd conditionally	10	27.8	0	0.0	10	34.5	0	0.0	10
	Bilingual	25	69.4	0	0.0	18	62.1	7	100.0	25
	Privileged	1	2.8	0	0.0	1	3.4	0	0.0	1
	Total	36	100.0	0	0.0	29	100.0	7	100.0	36
Scientific and Professional	Appt'd conditionally	52	22.8	0	0.0	49	32.7	3	3.5	52
	Bilingual	175	76.7	8	100.0	100	66.7	83	96.5	183
	Privileged	1	0.4	0	0.0	1	0.7	0	0.0	1
	Total	228	100.0	8	100.0	150	100.0	86	100.0	236
Administrative and Foreign Service	Appt'd conditionally	122	28.8	27	8.2	122	35.3	27	6.6	149
	Bilingual	292	69.0	302	91.2	214	61.8	380	93.1	594
	Privileged	9	2.1	2	0.6	10	2.9	1	0.2	11
	Total	423	100.0	331	100.0	346	100.0	408	100.0	754
Technical	Appt'd conditionally	41	19.8	0	0.0	30	34.1	11	8.9	41
	Bilingual	164	79.2	4	100.0	56	63.6	112	91.1	168
	Privileged	2	1.0	0	0.0	2	2.3	0	0.0	2
	Total	207	100.0	4	100.0	88	100.0	123	100.0	211
Administrative Support	Appt'd conditionally	1	1.0	25	1.9	21	5.6	5	0.5	26
	Bilingual	97	99.0	1,289	97.9	356	94.4	1,030	99.5	1,386
	Privileged	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
	Total	98	100.0	1,314	100.0	377	100.0	1,035	100.0	1,412
Operational	Appt'd conditionally	0	0.0	2	1.3	0	0.0	2	2.3	2
	Bilingual	8	100.0	148	96.7	70	95.9	86	97.7	156
	Privileged	0	0.0	3	2.0	3	4.1	0	0.0	3
	Total	8	100.0	153	100.0	73	100.0	88	100.0	161
Others	Appt'd conditionally	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
	Bilingual	5	100.0	0	0.0	1	100.0	4	100.0	5
	Privileged	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
	Total	5	100.0	0	0.0	1	100.0	4	100.0	5
Total	Appt'd conditionally	226	22.5	54	3.0	232	21.8	48	2.7	280
	Bilingual	766	76.2	1,751	96.7	815	76.6	1,702	97.2	2,517
	Privileged	13	1.3	5	0.3	17	1.6	1	0.1	18
	Total	1,005	100.0	1,810	100.0	1,064	100.0	1,751	100.0	2,815

* Appt'd. conditionally — confirmation of appointment after appointee's successful completion of language training.

Bilingual — appointee meets language requirement of position.

Privileged — appointee not required to meet language requirement (former members of RCMP and Canadian Armed Forces).

† Persons who claimed to be English speaking.

‡ Persons who claimed to be French speaking.

§ Not yet converted to one of the listed occupational categories.

Source: Information Management Centre, PSC.

ormation Canada, Ottawa, 1975
atalogue No. : SCI - 1974
esign : Crabtree Associates Ltd. and
ittschalk + Ash Ltd.
pesetter : Fast Typesetters
Canada Ltd.
nter : Les Presses Elite

formation Canada, Ottawa, 1975
de catalogue: SCI - 1974
onception graphique
rabtree Associates Ltd. et
ottschalk + Ash Limitée
omposition
st Typesetters of Canada, Ltd.
pression: Les Presses Elite

Tableau 4-F
Nominations de candidats de l'extérieur
de la fonction publique et conditions de leur
titularisation dans des postes bilingues

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations de candidats de l'extérieur de la fonction publique, selon la catégorie professionnelle, les conditions de la titularisation, la provenance des nominations (C.F.P. ou ministères) et la langue des titulaires, 1974

Catégorie professionnelle	Conditions de la titularisation*	Nombre	%	C. F. P.		Ministères		Langue des titulaires	
				Nombre	%	Nombre	%	Anglophones	Francophones
Toutes les catégories professionnelles	Sous condition	280	9,9	226	22,5	64	3,0	232	21,8
	Conditions remplies	2 517	89,4	766	76,2	1 751	96,7	815	76,6
	Sans condition	18	0,6	13	1,3	5	0,3	17	1,6
Total		2 815	100,0	1 005	100,0	1 810	100,0	1 064	100,0
Haute direction	Sous condition	10	27,8	10	27,8	—	—	10	34,5
	Conditions remplies	25	69,4	25	69,4	—	—	18	62,1
	Sans condition	1	2,8	1	2,8	—	—	1	3,4
Total		36	100,0	36	100,0	—	—	29	100,0
Scientifiques et spécialistes	Sous condition	52	22,0	52	22,8	—	—	49	32,7
	Conditions remplies	183	77,5	175	76,7	8	100,0	100	66,7
	Sans condition	1	0,4	1	0,4	—	—	1	0,7
Total		236	100,0	228	100,0	8	100,0	150	100,0
Cadres administratifs et agents du service extérieur	Sous condition	149	19,8	122	28,8	27	8,2	122	36,3
	Conditions remplies	594	78,8	292	69,0	302	91,2	214	61,8
	Sans condition	11	1,5	9	2,1	2	0,6	10	2,9
Total		754	100,0	423	100,0	331	100,0	346	100,0
Techniciens	Sous condition	41	19,4	41	19,8	—	—	30	34,1
	Conditions remplies	168	79,6	164	79,2	4	100,0	56	63,6
	Sans condition	2	0,9	2	1,0	—	—	2	2,3
Total		211	100,0	207	100,0	4	100,0	88	100,0
Soutien administratif	Sous condition	26	1,8	1	1,0	25	1,9	21	5,6
	Conditions remplies	1 386	98,2	97	99,0	1 289	97,9	356	94,4
	Sans condition	—	—	—	—	—	—	—	—
Total		1 412	100,0	98	100,0	1 314	100,0	377	100,0
Exploitation	Sous condition	2	1,2	—	—	2	1,3	—	—
	Conditions remplies	156	96,9	8	100,0	148	96,7	70	95,9
	Sans condition	3	1,9	—	—	3	2,0	3	4,1
Total		161	100,0	8	100,0	153	100,0	73	100,0
Autres*	Sous condition	—	—	—	—	—	—	—	—
	Conditions remplies	5	100,0	5	100,0	—	—	1	100,0
	Sans condition	—	—	—	—	—	—	—	—
Total		5	100,0	5	100,0	—	—	1	100,0

* Sous condition : les unilingues normés à un poste bilingue ne sont titulaires que s'ils terminent avec succès le programme de formation linguistique défini par la Commission.

Conditions remplies : le titulaire satisfait aux exigences linguistiques du poste.

Sans condition : le titulaire n'a pas à satisfaire aux exigences linguistiques du poste.

exigences linguistiques du poste.

Postes non encore classés dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles.

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

Niveau 4-E
Titulaires de candidats de l'intérieur
la fonction publique et conditions de leur
répartition, en nombre et pourcentage, des nomi-
nes de candidats de l'intérieur de la fonction
publique, selon la catégorie professionnelle, les
conditions de la titularisation, la provenance des
titulaires (C.F.P. ou ministères) et la langue
de titularisation (C.F.P. ou ministères) et la langue

Catégorie	Conditions de titularisation*	Nombre	%	Provenance des nominations				Langue des titulaires			
				Toutes les nominations	C. F. P.	Ministères	Nombre	Anglophones	Francophones	Nombre	%
Fonctionnaires professionnels	Sous condition	1 716	10,1	709	12,3	1 007	9,0	1 557	19,9	159	1,7
	Conditions remplies	14 000	82,6	4 633	80,4	9 367	83,7	5 288	67,8	8 712	95,3
	Sans condition	1 231	7,3	420	7,3	811	7,2	959	12,3	272	3,0
	Total	16 947	100,0	5 762	100,0	11 185	100,0	7 804	100,0	9 143	100,0
Fonctionnaires de direction	Sous condition	34	9,6	34	10,0	—	—	34	12,1	—	—
	Conditions remplies	270	76,5	270	76,5	—	—	199	70,8	71	98,6
	Sans condition	49	13,9	49	13,9	—	—	48	17,1	1	1,4
	Total	353	100,0	353	100,0	—	—	281	100,0	72	100,0
Fonctionnaires techniques	Sous condition	218	16,1	190	16,4	28	14,4	201	23,2	17	3,5
	Conditions remplies	1 042	77,1	877	75,8	165	84,6	585	67,5	457	94,0
	Sans condition	92	6,8	90	7,8	2	1,0	80	9,2	12	2,5
	Total	1 352	100,0	1 157	100,0	195	100,0	866	100,0	486	100,0
Fonctionnaires administratifs et services	Sous condition	657	9,3	316	13,3	341	7,2	611	17,6	46	1,3
	Conditions remplies	5 725	81,0	1 846	78,4	3 879	82,2	2 312	66,6	3 413	94,8
	Sans condition	688	9,7	193	8,2	495	10,5	547	15,8	141	3,9
	Total	7 070	100,0	2 355	100,0	4 715	100,0	3 470	100,0	3 600	100,0
Fonctionnaires techniques	Sous condition	111	11,7	107	12,0	4	6,6	103	22,8	8	1,6
	Conditions remplies	778	82,0	722	81,3	56	91,8	300	66,4	478	96,2
	Sans condition	60	6,3	59	6,6	1	1,6	49	10,8	11	2,2
	Total	949	100,0	888	100,0	61	100,0	452	100,0	497	100,0
Fonctionnaires administratifs	Sous condition	662	9,9	61	6,4	601	10,5	1 757	68,9	84	2,0
	Conditions remplies	5 703	85,5	863	91,0	4 840	84,6	1 757	68,9	3 946	95,8
	Sans condition	305	4,6	24	2,5	281	4,9	216	8,5	89	2,2
	Total	6 670	100,0	948	100,0	5 722	100,0	2 551	100,0	4 119	100,0
Fonctionnaires de planification	Sous condition	34	6,3	1	2,0	33	6,7	30	16,9	4	1,1
	Conditions remplies	472	86,9	45	88,2	427	86,8	128	72,3	344	94,0
	Sans condition	37	6,8	5	9,8	32	6,5	19	10,7	18	4,9
	Total	543	100,0	51	100,0	492	100,0	177	100,0	366	100,0
Fonctionnaires administratifs	Sous condition	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Conditions remplies	10	100,0	10	100,0	—	—	7	100,0	3	100,0
	Sans condition	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Total	10	100,0	10	100,0	—	—	7	100,0	3	100,0

us condition : les unilingues nommés à un poste
 ne sont titulaires que s'ils terminent avec
 le programme de formation linguistique défini
 par la Commission.

nditions remplies : le titulaire satisfait aux exigences
 des postes.

stistiques du poste.
 ns condition : le titulaire n'a pas à satisfaire aux
 gences linguistiques du poste.

st non encore classés dans l'une ou l'autre des
 égories professionnelles.

urce : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

Tableau 4-D
Toutes les nominations et leur provenance

Répartition, en nombre et pourcentage, de toutes les nominations selon les exigences linguistiques des postes, le choix linguistique des titulaires et la provenance des nominations (C.F.P. ou ministères), 1973 et 1974

	1973		1974	
	Nombre	%	Nombre	%
Exigences linguistiques				
Choix linguistique des titulaires	Nombre	%	Nombre	%
Français	21 578	21,9	4 257	19,0
Anglais	76 937	78,1	18 193	81,0
Total	98 515	100,0	22 450	100,0
Bilingue	5 740	5,8	1 437	6,4
Français	1 934	2,0	712	3,2
Anglais	3 806	3,8	725	3,2
Français	11 083	11,2	1 848	8,2
Français	3 222	0,3	1 056	0,5
Anglais	7 861	7,9	792	3,5
Total	7 674	7,8	2 149	9,6
Français	11 083	11,2	1 848	8,2
Français	3 222	0,3	1 056	0,5
Anglais	7 861	7,9	792	3,5
Total	7 674	7,8	2 149	9,6
Anglais	11 406	11,6	1 953	8,7
Français	3 699	3,7	767	3,4
Anglais	7 707	7,9	1 186	5,3
Total	74 867	76,0	17 494	77,9
Français ou anglais	106	0,1	38	0,2
Français	228	0,2	49	0,2
Anglais	334	0,3	87	0,4
Total	334	0,3	247	0,3
Non précisées*	950	1,0	167	0,7
Français	3 285	3,3	600	2,7
Anglais	4 235	4,3	767	3,4
Total	4 235	4,3	3 468	4,6
Les documents de nomination ne précisent pas les exigences linguistiques du poste.				
Source : Centre de gestion de l'information, C. F. P.				

répartition, en nombre et pourcentage,
toutes les nominations selon les exigences
linguistiques des postes, le choix linguistique
la provenance des titulaires (de l'intérieur ou
l'extérieur de la C.F.P.), 1973 et 1974

Exigences linguistiques	Choix linguistique des titulaires	Tous les titulaires		1973		1974	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Exigences linguistiques	français	21 578	21,9	7 861	20,2	13 717	23,0
	anglais	76 937	78,1	31 118	79,8	45 819	77,0
	Total	98 515	100,0	38 979	100,0	59 536	100,0
lingue	français	5 740	5,8	1 574	4,0	4 166	7,0
	anglais	1 934	2,0	533	1,4	1 401	2,3
	Total	7 674	7,8	2 107	5,4	5 567	9,3
français	français	11 083	11,2	4 609	11,8	6 474	10,9
	anglais	322	0,3	153	0,4	169	0,3
	Total	11 405	11,6	4 762	12,2	6 643	11,2
anglais	français	3 699	3,7	1 248	3,2	2 451	4,1
	anglais	71 168	72,2	29 442	75,5	41 726	70,1
	Total	74 867	76,0	30 690	78,7	44 177	74,2
français	français	106	0,1	30	0,1	76	0,1
	anglais	228	0,2	81	0,2	147	0,2
	Total	334	0,3	111	0,3	223	0,4
on précisées	français	950	1,0	400	1,0	550	0,9
	anglais	3 285	3,3	909	2,3	2 376	4,0
	Total	4 235	4,3	1 309	3,4	2 926	4,9
Documents de nomination ne précisent pas les exigences linguistiques du poste.		Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.					

Provenance des nominations

- Il s'agit essentiellement des exigences linguistiques des postes et non des connaissances linguistiques des titulaires.
- Les documents de nomination ne précisent pas les exigences linguistiques du poste.
- Postes non encore classés dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles.

Catégorie	Exigences linguistiques*	Bilingue	Français	Anglais	Français ou anglais	Non précisée*	Total	Provenance des nominations	1973	C. F. P. + ministères	1974
	Nombre %	Nombre %	Nombre %	Nombre %	Nombre %	Nombre %	Nombre %	Ministères	Ministères	C. F. P. + ministères	Ministères
Catégorie professionnelle	332	1,2	37	2,0	295	1,2	705	2,1	59	2,3	646
	3 911	14,6	511	27,0	3 400	13,6	4 774	14,2	617	24,3	4 157
	21 014	78,2	1 288	68,0	19 726	79,0	25 596	76,2	1 789	70,4	23 807
	1 20	0,4	7	0,4	1 13	0,5	2 165	6,4	33	1,3	2 132
	1 481	5,5	50	2,6	1 431	5,7	369	1,1	44	1,7	326
	26 858	100,0	1 893	100,0	24 965	100,0	33 609	100,0	2 542	100,0	31 067
Autres	4	5,1	4	5,3	—	—	15	13,8	15	13,8	—
	—	—	—	—	—	—	18	16,5	18	16,7	—
	66	84,6	65	86,7	1	33,3	26	23,9	26	24,1	—
	1	1,3	1	1,3	—	—	50	45,9	49	45,4	—
	7	9,0	5	6,7	2	66,7	—	—	—	—	—
	78	100,0	75	100,0	3	100,0	109	100,0	108	100,0	1 100,0
*agit essentiellement des exigences linguistiques des postes et non des connaissances linguistiques des ministères.											
Les documents de nomination ne précisent pas les exigences linguistiques du poste, postes non encore classés dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles.											

Tableau 4-B
Nominations de candidats de l'extérieur
à la fonction publique

répartition des nominations, en nombre
professionnelle, les exigences linguistiques
pourcentage, selon la catégorie
postes et la provenance des nominations
C. F. P. ou ministères), 1973 et 1974

Catégorie	Exigences linguistiques*	Bilingue	Français	Anglais	Français ou anglais	Non précisée*	Total	Provenance des nominations	1973	C. F. P. + ministères	1974
	Nombre %	Nombre %	Nombre %	Nombre %	Nombre %	Nombre %	Nombre %	Ministères	Ministères	C. F. P. + ministères	Ministères
Catégorie professionnelle	2 107	5,4	621	7,2	1 486	4,9	2 817	6,0	1 005	10,4	1 812
	4 762	12,2	992	11,5	3 770	12,4	5 910	12,7	1 040	10,8	4 870
	30 690	78,7	6 725	77,7	23 965	79,0	32 639	70,1	6 500	67,5	26 139
	111	0,3	32	0,4	79	0,3	4 611	9,9	1 017	10,6	3 594
	1 309	3,4	280	3,2	1 029	3,4	590	1,3	62	0,6	528
	38 979	100,0	8 650	100,0	30 329	100,0	46 567	100,0	9 624	100,0	36 943
Catégorie autres les ca- sionnelles	12	28,6	12	28,6	—	—	36	70,6	36	70,6	—
	1	2,4	1	2,4	—	—	10	19,6	10	19,6	—
	28	66,7	28	66,7	—	—	10	19,6	10	19,6	—
	—	—	—	—	—	—	3	5,9	3	5,9	—
	1	2,4	1	2,4	—	—	1	2,0	1	2,0	—
	42	100,0	42	100,0	—	—	51	100,0	51	100,0	—
Catégorie haute direction	12	28,6	12	28,6	—	—	36	70,6	36	70,6	—
	1	2,4	1	2,4	—	—	10	19,6	10	19,6	—
	28	66,7	28	66,7	—	—	10	19,6	10	19,6	—
	—	—	—	—	—	—	3	5,9	3	5,9	—
	1	2,4	1	2,4	—	—	1	2,0	1	2,0	—
	42	100,0	42	100,0	—	—	51	100,0	51	100,0	—
*agit essentiellement des exigences linguistiques des postes et non des connaissances linguistiques des ministères.											

des postes

Tableau 4-A

[illegible]

Catégorie	Exigences	ministères	C. F. P.	Ministères	ministères	C. F. P.	Ministères
-----------	-----------	------------	----------	------------	------------	----------	------------

Questions soumises aux comités d'appel

répartition, en nombre et pourcentage, des questions soumises à la décision des comités d'appel, selon la conclusion des appels, 1974

Tous les appels	Nombre	%	Appels accueillis	Nombre	%	Appels rejetés	Nombre	%
5 822	1 790	4 032						

133	100,0	74	55,6	59	44,4
23	100,0	4	17,4	19	82,6

Procédure de sélection

82	100,0	20	24,4	62	75,6
122	100,0	112	91,8	10	8,2
270	100,0	79	29,3	191	70,7
157	100,0	28	17,8	129	82,2
291	100,0	194	66,7	97	33,3

Consultation du formulaire de demande d'emploi

108	100,0	19	17,6	89	82,4
51	100,0	6	11,8	45	88,2

Candidat

315	100,0	79	25,1	236	74,9
100	100,0	27	27,0	73	73,0
95	100,0	42	44,2	53	55,8
275	100,0	62	22,5	213	77,5
645	100,0	133	20,6	512	79,4

Entrevue

114	100,0	32	28,1	82	71,9
565	100,0	106	18,8	459	81,2
538	100,0	30,7	5,7	373	69,3
607	100,0	243	40,0	364	60,0
332	100,0	82	24,7	250	75,3
216	100,0	45	20,8	171	79,2
241	100,0	32	13,3	209	86,7
43	100,0	5	11,6	38	88,4

Ascription

31	100,0	20	64,5	11	35,5
6	100,0	3	50,0	3	50,0
6	100,0	2	33,3	4	66,7
134	100,0	2	1,5	132	98,5
73	100,0	73	100,0	—	—
205	100,0	86	42,0	119	58,0

Interprétation

12	100,0	10	83,3	2	16,7
32	100,0	5	15,6	27	84,4

le total est supérieur à celui des appels, c'est que les questions peuvent faire l'objet d'une seule décision.

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

Appels de rétrogradations

Répartition des appels interjetés conformément-

ment à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, par ministère, selon

la conclusion de ces appels et le sexe des

appellants, 1974

Ministère		Hommes		Femmes	
Tous les appels	Appels accueillis	Appels rejetés	Appels retirés	Hommes	Femmes
7	6	1	1	1	1
1	—	—	—	—	—
1	—	—	—	—	—
1	—	—	—	—	—
3	3	3	—	—	—
—	—	—	—	—	—
3	3	1	—	—	—
Service canadien des pénitenciers	—	—	—	—	—

Source : Centre de gestion de l'information, C.G.F.P.

Tableau 3-5
Appels de licenciements
 Répartition des appels interjetés conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, par ministère, selon la conclusion de ces appels et le sexe des appelants, 1974

Ministère	Tous les appels		Appels accueillis		Appels rejetés		Appels retirés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ministère des Anciens Combattants	1	1	—	—	1	—	—	—
Affaires extérieures	1	1	—	—	—	—	1	—
Affaires indiennes et du Nord canadien	1	1	1	—	—	—	—	—
Agriculture	1	1	1	—	—	—	—	—
Provisionnement et Services	—	1	—	—	—	—	1	—
Défense nationale	6	2	3	—	3	—	—	—
Environnement	2	—	2	—	—	—	—	—
Travail-d'œuvre et Immigration	—	1	—	1	—	—	—	—
Postes	9	3	3	1	5	2	1	—
Revenu national, Impôt	—	1	—	—	—	1	—	—
Santé nationale et Bien-être social	1	—	1	—	—	—	—	—
Secrétariat d'Etat	2	—	1	—	1	—	—	—
Service canadien des pénitenciers	8	—	2	—	4	—	—	2
Travail	—	1	—	—	—	1	—	—
Travaux publics	1	1	1	—	—	1	—	—

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

suite du tableau 3-F

Ministère	Sans appels		Avec appels		Sans appels		Avec appels*		Sans appels		Avec appels	
Ministère	Sans appels		Avec appels		Sans appels		Avec appels*		Sans appels		Avec appels	
Commission de la fonction publique	84	22	138	3	181							
Commission des relations de travail de la fonction publique	9	—	1	—	6							
Commission du tarif	—	—	—	—	4							
Commission mixte internationale	—	—	—	—	1							
Commission nationale des libérations conditionnelles	53	11	19	3	7							
Communications	116	6	93	—	104							
Conseil canadien des relations du travail	—	1	6	—	3							
Conseil de la radio-télévision canadienne	46	—	5	—	44							
Conseil du trésor	23	3	16	—	90							
Conseil privé	25	—	34	—	14							
Consommation et Corporations	141	13	43	2	89							
Défense nationale	891	128	793	14	262							
Directeur général des élections	1	—	7	—	—							
Energie, mines et ressources	93	8	169	—	110							
Environnement	509	71	365	4	303							
Expansion économique régionale	132	2	79	—	226							
Finances	21	1	32	—	45							
Gendarmerie royale du Canada (civils)	110	9	56	3	7							
Gouverneur général	1	—	—	1	1							
Industrie et Commerce	14	3	156	—	149							
Information Canada	20	1	59	1	10							
Justice	50	3	125	—	15							
Main-d'œuvre et Immigration	749	141	223	21	187							
Musées nationaux du Canada	7	1	14	—	48							
Office de répartition des approvisionnements d'énergie	—	—	3	—	3							
Office national de l'énergie	21	4	25	—	27							
Postes	1 342	263	241	12	235							
Revenu national, Douanes et accise	538	137	130	7	115							
Revenu national, Impôt	886	100	826	13	135							
Santé nationale et Bien-être social	353	26	401	5	216							
Sciences et Technologie	9	1	5	—	17							
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	—	—	4	—	—							
Secrétariat d'État	121	27	42	—	170							
Service canadien des pénitenciers	203	86	144	19	46							
Solliciteur général	16	3	11	1	15							
Statistique Canada	507	32	39	1	532							
Transports	735	124	492	12	498							
Travail	39	6	101	—	25							
Travaux publics	287	31	263	8	268							

* Si le nombre des appels ne concorde pas toujours avec ceux des autres tableaux, c'est que 258 des appels interjetés en 1974 n'avaient pas encore été entendus à la fin de l'année.

Source : Centre de gestion de l'information, C.G.P.

Tableau 3-E
 Répartition des appels interjetés conformément au Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, selon la catégorie professionnelle, la conclusion de ces appels et le sexe des appelants, 1974

Toutes les catégories	Contestations en vertu du Règlement*		Tous les appels*		Appels acceptés		Appels rejetés		Appels retirés	
	Contestations	acceptées	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2 053	566	3 111	961	1 003	304	1 659	482	449	175	1
Haute direction	1	1	—	—	—	—	—	—	1	—
Scientifiques et spécialistes	185	42	347	37	81	12	206	24	60	1
cadres administratifs et agents du service extérieur	640	152	989	228	252	65	570	118	167	45
techniciens	163	44	267	5	64	3	142	2	61	—
soutien administratif	649	198	638	179	209	268	304	91	123	—
exploitation	414	129	968	55	426	15	473	34	69	6
Autres	1	1	—	1	—	—	—	—	—	—

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.
 * Si le nombre des contestations et celui des appels ne correspondent pas, c'est que plusieurs candidats peuvent en appeler d'une seule nomination.

Tableau 3-F
 Tous les concours, nominations et sélections

Répartition des concours, nominations et sélections selon qu'ils ont ou non fait l'objet d'un appel en vertu des articles 7 (1) a, 7 (2), 7 (1) b) (i), par ministère, 1974

Ministère	Sans appels		Avec appels*		Sans appels		Avec appels*		Sans appels		Avec appels*	
	article 7 (1) a) (par voie de concours)	1 702	6 549	164	article 7 (2) (sans concours)	6 549	164	5 455	440	article 7 (1) b) (i) (après consultation d'un répertoire de candidatures)	5 455	440
Affaires des anciens combattants	325	25	98	2	—	—	—	—	—	—	—	—
Affaires extérieures	30	6	9	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Affaires indiennes et du Nord canadien	381	45	374	8	—	—	—	—	—	—	—	—
Affaires urbaines	9	1	11	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Agence canadienne de développement international	12	2	37	4	—	—	—	—	—	—	—	—
505	49	113	4	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Approvisionnement et Services	356	35	326	4	—	—	—	—	—	—	—	—
Agriculture	42	1	71	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Archives publiques	14	2	9	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Assurances	14	2	9	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Auditeur général	6	4	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Bibliothèque nationale	31	1	7	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Commissaire aux langues officielles	—	—	9	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Commission canadienne des transports	36	3	17	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Commission d'appel de l'immigration	4	1	7	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Commission d'assurance-chômage	1 064	263	300	9	—	—	—	—	—	—	—	—

suite du tableau 3-D

Ministère	Contestations en vertu du Règlement* Contestations accueillies	Tous les appels*	Appels accueillis	Appels rejetés	Appels retirés
Information Canada	2	1	—	1	—
Justice	3	2	1	1	—
Main-d'œuvre et Immigration	165	53	93	29	45
Office national de l'énergie	4	2	3	2	—
Postes	260	66	629	243	47
Revenu national, Douanes et accise	160	38	301	73	16
Revenu national, Impôt	102	27	137	38	49
Santé nationale et Bien-être social	37	9	38	12	14
Sciences et Technologie	2	1	2	1	—
Secrétariat d'État	35	11	23	6	23
Service canadien des pénitenciers	96	24	277	86	173
Solliciteur général	4	—	6	—	6
Statistique Canada	40	11	28	6	17
Transports	150	40	223	65	105
Travail	9	4	6	2	1
Travaux publics	60	12	51	8	32

* Si le nombre des contestations et celui des appels ne correspondent pas, c'est que plusieurs candidats peuvent en appeler d'une seule nomination.

Source: Centre de gestion de l'information, C.F.R.

bleau 3-D
us les appels en vertu du

partition de tous les appels interjetés
normément au Règlement sur l'emploi
ns la fonction publique, par ministre,
on la conclusion de ces appels et le
xe des appelants, 1974

Contestations en vertu du Règlement	Contestations accueillies	Tous les appels*	Hommes Femmes	Appels accueillis	Hommes Femmes	Appels rejetés	Hommes Femmes	Appels rejetés	Hommes Femmes	Appels rejetés
175	449	175	27	10	24	20	11	9	6	8
27	7	3	29	16	109	27	47	12	53	12
29	7	3	74	24	104	18	27	2	50	15
2	1	1	13	4	16	9	6	1	8	1
54	12	77	7	20	20	—	40	4	17	3
50	18	44	22	19	8	19	12	6	2	2
5	2	3	2	2	2	—	1	17	3	—
5	—	18	—	—	—	—	—	—	—	—
3	2	1	2	1	1	1	3	—	—	—
5	—	4	—	—	—	—	—	—	—	—
2	1	1	2	1	1	1	—	—	—	—
284	60	371	267	104	65	203	138	64	64	64
28	10	61	22	18	11	33	10	10	1	1
1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
13	21	2	1	1	—	17	1	3	1	1
7	5	3	—	—	—	3	2	2	1	1
2	4	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—
4	1	7	—	3	—	1	10	2	7	3
152	62	207	64	93	28	97	29	17	7	7
11	3	9	4	2	2	6	1	1	1	1
81	23	102	18	29	6	61	3	22	9	9
22	6	22	5	5	1	13	3	4	1	1
1	1	—	1	—	1	—	—	—	—	—
12	2	2	11	—	—	2	2	—	—	—
1	1	1	—	1	—	—	—	—	—	—
1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—
16	2	21	5	5	—	6	2	10	3	3

suite à la page 54

Tableau 3-C
Appels de nominations après consul-
tation d'un répertoire de candidatures

Répartition des appels interjetés conformément à l'article 7 (1) b) (i) du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, par ministère et selon la conclusion de ces appels, 1974

Source : Centre de gestion de l'information, C.G.P.									
Ministère	Tous les ministères	379	92	679	181	367	Affaires des anciens combattants	6	24
Sélections par voie de répertoire, suivies de contestations	Contestations	1	—	1	—	—	Affaires indiennes et du Nord canadien	27	5
	Contestations	1	—	1	—	—	Affaires extérieures	24	14
Tous les appels	Tous les appels	1	—	1	—	—	Affaires urbaines	1	—
	Tous les appels	1	—	1	—	—	Agence canadienne de développement international	7	4
Appels acceptés	Appels acceptés	1	—	1	—	—	Agriculture	8	1
	Appels acceptés	1	—	1	—	—	Approvisionnement et Services	14	4
Appels rejetés	Appels rejetés	1	—	1	—	—	Archives publiques	3	—
	Appels rejetés	1	—	1	—	—	Auditeur général	1	—
Appels	Appels	1	—	1	—	—	Bibliothèque nationale	2	1
	Appels	1	—	1	—	—	Commission canadienne des transports	2	—
Appels	Appels	1	—	1	—	—	Commission d'assurance-chômage	39	5
	Appels	1	—	1	—	—	Commission de la fonction publique	10	2
Appels	Appels	1	—	1	—	—	Commission mixte internationale	1	—
	Appels	1	—	1	—	—	Commission nationale des libérations conditionnelles	1	—
Appels	Appels	1	—	1	—	—	Communications	1	—
	Appels	1	—	1	—	—	Conseil canadien des relations du travail	1	—
Appels	Appels	1	—	1	—	—	Conseil de la radio-télévision canadienne	1	—
	Appels	1	—	1	—	—	Conseil du trésor	4	1
Appels	Appels	1	—	1	—	—	Consommation et Corporations	4	1
	Appels	1	—	1	—	—	Défense nationale	24	11
Appels	Appels	1	—	1	—	—	Energie, mines et ressources	6	1
	Appels	1	—	1	—	—	Environnement	12	5
Appels	Appels	1	—	1	—	—	Expansion économique régionale	20	4
	Appels	1	—	1	—	—	Industrie et Commerce	13	2
Appels	Appels	1	—	1	—	—	Main-d'œuvre et Immigration	12	5
	Appels	1	—	1	—	—	Postes	13	4
Appels	Appels	1	—	1	—	—	Revenu national, Douanes et accise	23	6
	Appels	1	—	1	—	—	Revenu national, Impôt	3	—
Appels	Appels	1	—	1	—	—	Santé nationale et Bien-être social	10	2
	Appels	1	—	1	—	—	Sciences et Technologie	1	—
Appels	Appels	1	—	1	—	—	Secrétariat d'Etat	13	5
	Appels	1	—	1	—	—	Service canadien des pénitenciers	4	—
Appels	Appels	1	—	1	—	—	Statistique Canada	10	3
	Appels	1	—	1	—	—	Transports	31	2
Appels	Appels	1	—	1	—	—	Travail	3	—
	Appels	1	—	1	—	—	Travaux publics	24	3

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

Tableau des nominations sans concours

Art. 7 (2) du Règlement sur l'emploi
la fonction publique, par ministère et
la conclusion de ces appels, 1974

Ministère	Nominations contestées*	Contestations accueillies	Tous les appels*	Appels accueillis	Appels rejetés	Appels retraités
Ministère des Anciens Combattants	2	—	2	—	1	1
Ministère des Indiennes et du Nord canadien	7	2	39	3	36	—
Ministère du Développement canadien	4	—	8	—	—	8
Agriculture	4	1	5	2	2	1
Provisionnements et Services	4	4	6	6	—	—
Finances publiques	1	1	1	1	—	—
Ministère canadien des transports	1	—	1	—	—	1
Ministère d'appel de l'immigration	1	—	1	—	—	1
Ministère d'assurance-emploi	8	4	51	39	6	6
Ministère de la fonction publique	3	—	3	—	—	3
Ministère national des libérations	2	—	2	—	2	—
Justice nationale	14	7	20	10	6	4
Industrie royale du Canada (civils)	3	—	4	—	4	—
Général	1	1	1	1	—	—
Ministère Canada	1	—	1	—	—	—
Immigration et Immigration	20	14	26	18	3	5
Stes	12	10	145	141	2	2
Ministère national, Douanes et accises	7	4	10	6	3	1
Ministère national, Impôt	13	4	21	11	5	5
Ministère national et Bien-être social	4	1	11	5	4	2
Ministère canadien des pénitenciers	16	6	74	15	55	4
Ministère général	1	—	1	—	1	—
Ministère Canada	1	1	1	1	—	—
Ministère des transports	8	4	10	6	1	3
Ministère publics	7	3	8	3	2	2

* Le nombre des contestations et celui des appels ne
correspondent pas, c'est que plusieurs candidats peuvent
appeler d'une seule nomination.

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

Tableau 3-A
Appels de nominations par voie
de concours

Répartition des appels interjetés conformément
à l'article 7 (1) a) du Règlement sur l'emploi
dans la fonction publique, par ministère et selon
la conclusion de ces appels, 1974

Ministère	Concours suivis de contestations	Tous les appels	Appels accueillis	Appels rejetés
Tous les ministères	1 525	404	2 936	1 638
Ministère des anciens combattants	19	9	36	19
Affaires extérieures	5	2	5	2
Affaires indiennes et du Nord canadien	40	17	49	20
Affaires urbaines	1	1	1	1
Agence canadienne de développement international	2	—	3	—
Agriculture	42	10	68	15
Approvisionnement et Services	32	10	42	15
Archives publiques	1	1	1	1
Assurances	2	—	3	—
Auditeur général	4	—	16	—
Bibliothèque nationale	1	1	1	1
Commission canadienne des transports	2	—	3	—
Commission d'appel de l'immigration	1	1	1	1
Commission d'assurance-chômage	237	51	471	113
Commission de la fonction publique	15	8	68	27
Commission nationale des libérations conditionnelles	10	1	20	1
Communications	6	—	7	—
Conseil canadien des relations du travail	1	—	1	—
Consommation et Corporations	13	3	23	4
Défense nationale	114	44	208	90
Energie, mines et ressources	5	2	7	3
Environnement	65	15	98	22
Expansion économique régionale	2	2	2	2
Finances	1	1	1	1
Gendarmerie royale du Canada (civils)	9	2	9	2
Industrie et Commerce	3	—	4	—
Information Canada	1	—	1	—
Justice	3	2	3	2
Main-d'œuvre et Immigration	133	34	263	67
Office national de l'énergie	4	2	5	3
Postes	235	52	449	124
Revenu national, Douanes et accise	130	28	287	70
Revenu national, Impôt	86	23	198	56
Santé nationale et Bien-être social	23	6	45	18
Sciences et Technologie	1	1	1	1
Secrétariat d'Etat	22	6	44	73
Service canadien des pénitenciers	76	18	215	73
Solliciteur général	3	—	6	—
Statistique Canada	29	7	35	8
Transports	111	34	192	71
Travail	6	4	7	4
Travaux publics	29	6	37	10

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

Tableau 2-H
Catégories professionnelles et lieu de travail

Catégories professionnelles et lieu de travail	Total		Total		Total		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
48	34	14	21	14	7	13	100	2
66	56	10	—	—	—	50	46	3
64	42	22	19	11	8	90	13	77
83	77	6	—	—	—	108	14	94
84	72	12	—	—	—	74	14	60
66	57	8	4	1	3	80	19	61
57	50	7	5	3	2	55	5	50
47	40	7	1	1	—	65	19	46
1	1	—	—	—	—	71	13	58
22	21	1	—	—	—	74	16	58
33	28	5	—	—	—	61	23	38
36	30	6	—	—	—	36	3	33
5	4	1	1	1	—	24	3	37
43	29	14	—	—	—	17	3	14
9	8	1	—	—	—	16	4	12
10	8	2	—	—	—	18	3	15
2	2	—	—	—	—	27	9	18
3	3	—	1	1	—	14	2	12
1	1	—	6	3	3	11	2	9
8	6	2	—	—	—	13	2	11
5	4	1	—	—	—	16	1	15
2	2	—	—	—	—	8	3	5
—	—	—	—	—	—	6	1	5

abandonnés par la région de la capitale
département des employés selon qu'ils
avaient ou non dans la région de la capitale
nationale, par catégorie professionnelle,
1973 et 1974

Catégorie	Région de la capitale nationale		Autres lieux de travail		Tous les employés		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
48	34	14	21	14	7	13	100	2
66	56	10	—	—	—	50	46	3
64	42	22	19	11	8	90	13	77
83	77	6	—	—	—	108	14	94
84	72	12	—	—	—	74	14	60
66	57	8	4	1	3	80	19	61
57	50	7	5	3	2	55	5	50
47	40	7	1	1	—	65	19	46
1	1	—	—	—	—	71	13	58
22	21	1	—	—	—	74	16	58
33	28	5	—	—	—	61	23	38
36	30	6	—	—	—	36	3	33
5	4	1	1	1	—	24	3	37
43	29	14	—	—	—	17	3	14
9	8	1	—	—	—	16	4	12
10	8	2	—	—	—	18	3	15
2	2	—	—	—	—	27	9	18
3	3	—	1	1	—	14	2	12
1	1	—	6	3	3	11	2	9
8	6	2	—	—	—	13	2	11
5	4	1	—	—	—	16	1	15
2	2	—	—	—	—	8	3	5
—	—	—	—	—	—	6	1	5

Source : Centre spécialisé de renseignements et Services
Exploitation
Soutien administratif
Techniciens
Cadres administratifs et agents du service extérieur
Tous les employés
Région de la capitale nationale
Autres lieux de travail
Tous les employés
Région de la capitale nationale
Autres lieux de travail
Total
1973 et 1974

suite du tableau 2-G

Ministère	Tous les employés	Tous les hommes	Toutes les femmes	Haute direction		Total Hommes Femmes		Total Hommes Femmes	Scientifiques et spécialistes
Office national de l'énergie	292	168	124	4	4	—	—	104	101
Auditeur général	291	229	62	5	5	—	—	167	161
Affaires urbaines	234	121	113	18	18	—	—	43	37
Surintendant des faillites	195	95	100	—	—	—	—	4	4
Assurances	176	104	72	1	1	—	—	17	17
Solliciteur général	172	96	76	11	11	—	—	10	6
Sciences et Technologie	146	85	61	17	16	1	—	8	7
Commission des relations de travail de la fonction publique	125	68	57	3	3	—	—	9	5
Bureau des services juridiques des pensions	109	50	59	—	—	—	—	37	36
Commission d'appel de l'immigration	97	38	59	—	—	—	—	1	1
Cour fédérale	96	52	44	—	—	—	—	2	1
Conseil canadien des relations du travail	76	35	41	1	1	—	—	3	1
Gouverneur général	68	34	34	1	1	—	—	—	—
Commissaire aux langues officielles	64	36	28	3	3	—	—	1	1
Commission des allocations aux anciens combattants	63	37	26	—	—	—	—	—	—
Directeur général des élections	36	19	17	1	1	—	—	—	—
Cour suprême	36	16	20	1	1	—	—	5	3
Commission mixte internationale	28	16	12	2	2	—	—	8	8
Commission du tarif	28	16	12	1	1	—	—	8	8
Commission de la réforme du droit	27	4	23	—	—	—	—	1	1
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	22	9	13	1	1	—	—	—	—
Commission de révision de l'impôt	22	5	17	—	—	—	—	—	—
Conseil de révision des pensions	10	5	5	—	—	—	—	—	—
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	8	3	5	2	2	—	—	—	—

cadres administratifs et
agents du service extérieur

Total	Hommes	Femmes	Techniciens		Soutien administratif		Exploitation	
			Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
36 043	7 358	24 251	22 014	2 237	71 969	16 985	54 984	95 801
1 957	93	98	92	6	2 515	625	1 890	42 649
1 086	98	2 213	2 139	74	8 474	1 803	6 671	21 311
8 744	1 260	23	19	4	9 006	2 323	6 683	250
1 448	158	7 207	7 111	96	3 119	1 012	2 107	6 289
5 270	1 540	38	21	17	5 115	865	4 250	91
1 652	393	870	621	249	2 273	527	1 746	3 810
768	164	4 148	3 864	284	2 193	501	1 692	1 221
2 163	718	19	13	6	7 505	1 899	5 606	17
500	72	3 258	2 907	351	1 712	291	1 421	1 854
827	291	675	430	245	3 646	726	2 920	1 288
823	117	955	934	21	1 339	376	963	4 673
435	39	213	84	129	1 609	542	1 067	3 507
633	68	314	261	53	872	320	552	4 747
601	158	576	362	214	3 151	860	2 291	35
451	198	257	154	103	847	111	736	34
218	51	1 079	981	98	757	214	543	324
868	111	107	102	5	1 681	633	1 048	229
53	18	19	14	5	2 128	124	2 004	424
1 275	124	55	38	17	941	146	795	27
784	591	7	5	2	900	108	792	18
298	118	506	490	16	790	165	625	36
238	55	609	585	24	556	91	465	102
351	42	25	19	6	415	63	352	266
20	3	323	300	23	153	36	117	471
363	74	10	8	2	389	74	315	6
25	7	19	11	8	377	41	336	31
309	60	18	10	8	231	28	203	8
234	38	34	20	14	346	66	280	8
74	69	183	138	45	176	39	137	92
79	15	75	49	26	322	131	191	81
138	20	58	53	5	295	87	208	2
289	57	—	—	—	309	38	271	—
71	23	40	23	17	282	33	249	9
122	55	41	37	4	242	72	170	105
196	—	1	1	—	273	102	171	—
24	15	28	9	19	246	32	214	—
119	29	21	14	7	157	43	114	8
62	23	6	1	5	193	39	154	27
26	2	—	—	—	271	74	197	—

suite à la page 48

Tableau 2-6
Employés et catégories professionnelles
Répartition des employés selon le ministère
d'affectation, la catégorie professionnelle et le
sexe, 1974

	Ministère		Tous les employés		Tous les hommes		Toutes les femmes		Haute direction		Total Hommes Femmes		Total Hommes Femmes		Scientifiques et spécialistes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Postes	47 425	39 331	8 094	30	30	30	30	30	—	—	83	80	—	—	—	—
Défense nationale	33 882	24 987	8 895	24	24	24	24	24	—	—	676	546	—	—	—	—
Revenu national (Impôt, Douanes et accise)	21 586	13 592	7 994	53	53	53	53	53	—	—	2 250	2 208	—	—	—	—
Transports	18 988	16 588	2 400	70	70	70	70	70	—	—	697	681	—	—	—	—
Main-d'œuvre et Immigration	12 263	6 422	5 841	40	40	40	40	40	1	1	169	143	—	—	—	—
Affaires indiennes et du Nord canadien	11 460	7 272	4 188	47	47	47	47	47	—	—	2 415	1 335	—	—	—	—
Environnement	11 409	9 104	2 305	61	61	61	61	61	—	—	2 854	2 714	—	—	—	—
Commission d'assurance-chômage	10 478	4 142	6 336	25	25	25	25	25	—	—	31	26	—	—	—	—
Agriculture	9 545	7 536	2 009	17	17	17	17	17	—	—	2 132	2 039	—	—	—	—
Approvisionnement et Services	9 392	5 093	4 299	60	60	60	60	60	—	—	361	352	—	—	—	—
Santé nationale et Bien-être social	8 944	3 656	5 288	50	49	50	49	49	1	1	2 167	1 008	—	—	—	—
Travaux publics	8 479	6 844	1 635	40	40	40	40	40	—	—	532	525	—	—	—	—
Affaires des anciens combattants	7 070	3 546	3 524	15	14	15	14	14	1	1	1 252	1 161	—	—	—	—
Service canadien des pénitenciers	6 989	6 178	811	7	7	7	7	7	—	—	348	297	—	—	—	—
Statistique Canada	5 309	2 518	2 791	26	25	26	25	25	1	1	762	635	—	—	—	—
Commission de la fonction publique	3 618	1 643	1 975	21	20	21	20	20	1	1	1 810	874	—	—	—	—
Energie, mines et ressources	3 432	2 686	746	28	28	28	28	28	—	—	975	922	—	—	—	—
Affaires extérieures	3 034	1 861	1 173	10	10	10	10	10	—	—	28	20	—	—	—	—
Gendarmerie royale du Canada (civils)	2 646	509	2 137	—	—	—	—	—	—	—	4	2	—	—	—	—
Industrie et Commerce	2 571	1 627	944	70	70	70	70	70	—	—	79	72	—	—	—	—
Secrétariat d'Etat	2 331	937	1 394	20	20	20	20	20	2	2	11	6	—	—	—	—
Consommation et Corporations	2 073	1 292	781	27	26	27	26	26	1	1	298	277	—	—	—	—
Communications	1 877	1 319	558	30	29	30	29	29	1	1	287	274	—	—	—	—
Expansion économique régionale	1 215	800	415	36	36	36	36	36	—	—	80	70	—	—	—	—
Commission canadienne des grains	991	845	146	1	1	1	1	1	—	—	20	17	—	—	—	—
Agence canadienne de développement international	894	502	392	20	20	20	20	20	—	—	32	31	—	—	—	—
Justice	888	475	413	—	—	—	—	—	—	—	429	368	—	—	—	—
Conseil du trésor	751	471	280	76	73	76	73	73	3	3	49	43	—	—	—	—
Travail	731	393	338	11	11	11	11	11	1	1	60	55	—	—	—	—
Musées nationaux du Canada	713	427	286	3	2	3	2	2	1	1	116	82	—	—	—	—
Archives publiques	665	403	262	2	2	2	2	2	—	—	91	71	—	—	—	—
Commission canadienne des transports	665	425	240	13	13	13	13	13	—	—	139	132	—	—	—	—
Commission nationale des libérations conditionnelles	659	331	328	2	2	2	2	2	—	—	2	2	—	—	—	—
Finances	641	332	309	26	25	26	25	25	1	1	190	171	—	—	—	—
Information Canada	579	343	236	7	7	7	7	7	—	—	7	4	—	—	—	—
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	470	299	171	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Bibliothèque nationale	452	105	347	—	—	—	—	—	—	—	154	49	—	—	—	—
Conseil de la radio-télévision canadienne	359	206	153	—	—	—	—	—	—	—	19	16	—	—	—	—
Conseil privé	349	153	196	25	23	25	23	23	2	2	13	9	—	—	—	—
Commission canadienne des pensions	346	145	201	—	—	—	—	—	—	—	47	45	—	—	—	—

1973						1974					
Tous les employés			Hommes			Tous les employés			Hommes		
Nombre	%		Nombre	%		Nombre	%		Nombre	%	
245 302	100,0		171 066	69,7		258 590	100,0		176 679	68,3	
3 827	1,6		1 616	0,7		4 576	1,8		1 876	0,7	
4 988	2,0		1 087	0,4		3 901	1,6		55	0,0	
3 104	1,3		567	0,2		2 537	1,0		120	0,0	
8 658	3,5		1 631	0,7		7 027	2,9		120	0,0	
9 396	3,8		3 300	1,3		6 096	2,5		633	0,2	
13 279	5,4		6 465	2,6		6 814	2,8		1 484	0,6	
18 615	7,6		8 051	3,3		10 564	4,3		7 233	2,8	
18 744	7,6		9 682	3,9		9 062	3,7		5 584	2,2	
14 938	6,1		9 549	3,9		5 389	2,2		7 119	2,7	
29 741	12,1		24 109	9,8		5 632	2,3		7 578	2,9	
20 604	8,4		16 805	6,8		3 799	1,5		11 824	4,6	
14 150	5,8		11 221	4,6		2 929	1,2		21 454	8,3	
7 449	3,0		6 337	2,6		1 112	0,4		16 417	6,3	
17 275	7,0		15 177	6,2		2 098	0,9		14 543	5,6	
13 601	5,5		12 019	4,9		1 582	0,6		15 531	6,0	
11 884	4,8		10 448	4,3		1 436	0,6		10 838	4,2	
6 312	2,6		5 704	2,3		608	0,2		7 461	2,9	
5 435	2,2		5 018	2,0		417	0,2		9 976	3,9	
3 865	1,6		3 603	1,5		262	0,1		7 448	2,9	
3 015	1,2		2 894	1,2		121	0,0		4 731	1,8	
2 501	1,0		2 377	1,0		124	0,0		2 608	1,0	
2 391	1,0		2 317	0,9		74	0,0		3 058	1,2	
1 306	0,5		1 274	0,5		32	0,0		2 344	0,9	
1 377	0,6		1 348	0,5		29	0,0		2 270	0,9	
1 192	0,5		1 161	0,5		31	0,0		1 456	0,6	
777	0,3		760	0,3		17	0,0		1 755	0,7	
664	0,3		644	0,3		20	0,0		1 444	0,6	
949	0,4		926	0,4		23	0,0		1 099	0,4	
340	0,1		333	0,1		7	0,0		674	0,3	
416	0,2		409	0,2		7	0,0		710	0,3	
363	0,1		353	0,1		10	0,0		720	0,3	
304	0,1		296	0,1		8	0,0		370	0,1	
905	0,4		882	0,4		23	0,0		2 107	0,8	
30 000						2 165	0,8				

Source : Centre spécialisé de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnements et Services
 Imprimé tous les employés, quelle que soit la
 catégorie d'engagement

Tableau 2-E
Emploies et âge

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon l'âge et le sexe, 1973 et 1974

Âge	1973		1974	
	Tous les employés	Femmes	Tous les employés	Femmes
Total	245 302	100,0	258 590	100,0
Moins de 20 ans	5 677	2,3	6 822	2,6
20 - 24	32 911	13,4	36 402	14,1
25 - 29	34 818	14,2	39 904	15,4
30 - 34	24 040	9,8	26 481	10,2
35 - 39	21 459	8,7	22 497	8,7
40 - 44	22 965	9,4	23 619	9,1
45 - 49	27 184	11,1	25 883	10,0
50 - 54	35 199	14,3	35 414	13,7
55 - 59	26 500	10,8	26 780	10,4
60 - 64	13 888	5,7	14 306	5,5
65 ans et plus	661	0,3	482	0,2

Source : Centre spécialisé de renseignements sur le personnel, ministères des Approvisionnements et Services

Tous les employés			Tous les employés			Tous les employés			Tous les employés		
Nombre	%	Hommes	Nombre	%	Femmes	Nombre	%	Hommes	Nombre	%	Femmes
495	0,2	320	0,1	175	0,1	470	0,2	299	0,1	171	0,1
400	0,2	88	0,0	312	0,1	452	0,2	105	0,0	347	0,1
320	0,1	187	0,1	133	0,0	359	0,1	206	0,1	153	0,1
299	0,1	145	0,1	154	0,1	349	0,1	153	0,1	196	0,1
335	0,1	151	0,1	184	0,1	346	0,1	145	0,1	201	0,1
255	0,1	161	0,1	94	0,0	292	0,1	168	0,1	124	0,0
278	0,1	228	0,1	50	0,0	291	0,1	229	0,1	62	0,0
190	0,1	104	0,0	86	0,0	234	0,1	121	0,0	113	0,0
47	0,0	26	0,0	21	0,0	195	0,1	95	0,0	100	0,0
161	0,1	98	0,0	63	0,0	176	0,1	104	0,0	72	0,0
127	0,0	69	0,0	58	0,0	172	0,1	96	0,0	76	0,0
107	0,0	60	0,0	47	0,0	146	0,1	85	0,0	61	0,0
107	0,0	60	0,0	47	0,0	125	0,0	68	0,0	57	0,0
103	0,0	51	0,0	52	0,0	109	0,0	50	0,0	59	0,0
70	0,0	32	0,0	38	0,0	97	0,0	38	0,0	59	0,0
57	0,0	30	0,0	27	0,0	96	0,0	52	0,0	44	0,0
50	0,0	22	0,0	28	0,0	76	0,0	35	0,0	41	0,0
70	0,0	34	0,0	36	0,0	68	0,0	34	0,0	34	0,0
64	0,0	36	0,0	28	0,0	64	0,0	36	0,0	28	0,0
23	0,0	13	0,0	10	0,0	63	0,0	37	0,0	26	0,0
26	0,0	15	0,0	11	0,0	36	0,0	19	0,0	17	0,0
73	0,0	32	0,0	41	0,0	36	0,0	16	0,0	20	0,0
8	0,0	4	0,0	4	0,0	28	0,0	16	0,0	12	0,0
26	0,0	15	0,0	11	0,0	28	0,0	16	0,0	12	0,0
31	0,0	4	0,0	27	0,0	27	0,0	4	0,0	23	0,0
—	—	—	—	—	—	22	0,0	9	0,0	13	0,0
23	0,0	5	0,0	18	0,0	22	0,0	5	0,0	17	0,0
9	0,0	4	0,0	5	0,0	10	0,0	5	0,0	5	0,0
3	0,0	—	—	3	0,0	8	0,0	3	0,0	5	0,0

Tableau 2-D
Employés et ministères d'affectation
 Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le ministère d'affectation et le sexe, 1973 et 1974

	1973		1974	
	Tous les employés	%	Tous les employés	%

Ministère	1973		1974	
	Nombre employés	%	Nombre employés	%
Tous les ministères	245 302	100,0	258 590	100,0
Postes	43 514	17,7	47 425	18,3
Défense nationale	34 515	14,1	33 882	13,1
Revenu national, Douanes et accise	19 879	8,1	21 586	8,3
Transport	17 681	7,2	18 988	7,3
Main-d'œuvre et Immigration	10 975	4,5	12 263	4,7
Affaires indiennes et du Nord canadien	11 027	4,5	11 460	4,4
Environnement	11 338	4,6	11 409	4,4
Commission d'assurance-chômage	10 088	4,1	10 478	4,0
Agriculture	9 232	3,8	9 545	3,7
Approvisionnement et Services	8 999	3,7	9 392	3,6
Santé nationale et Bien-être social	8 331	3,4	8 944	3,5
Travaux publics	7 882	3,2	8 479	3,3
Affaires des anciens combattants	8 800	3,6	7 070	2,7
Service canadien des pénitenciers	6 030	2,5	6 989	2,7
Statistique Canada	4 886	2,0	5 309	2,0
Commission de la fonction publique	2 640	1,1	3 618	1,4
Energie, mines et ressources	3 328	1,4	3 432	1,3
Affaires extérieures	2 999	1,2	3 034	1,2
Gendarmerie royale du Canada (civils)	2 411	1,0	2 646	1,0
Industrie et Commerce	2 428	1,0	2 571	1,0
Secrétariat d'Etat	2 365	1,0	2 331	0,9
Consommation et Corporations	1 992	0,8	2 073	0,8
Communications	1 676	0,7	1 877	0,7
Expansion économique régionale	1 191	0,5	1 215	0,5
Commission canadienne des grains	995	0,4	991	0,4
Agence canadienne de développement international	878	0,4	894	0,3
Justice	695	0,3	888	0,3
Conseil du trésor	635	0,3	751	0,3
Musées nationaux du Canada	563	0,2	713	0,3
Archives publiques	560	0,2	665	0,3
Commission canadienne des transports	594	0,2	665	0,3
Commission nationale des libérations conditionnelles	552	0,2	659	0,3
Finances	614	0,2	641	0,2
Information Canada	532	0,2	579	0,2

suite à la page 4

Année 2-C
 Moyés et lieu de travail
 (agglomérations et localités)
 Distribution, en nombre et pourcentage, des
 Moyés selon le lieu de travail et le sexe,
 1974 et 1973

Source : Centre spécialisé de renseignements sur le commerce, le ministère des Approvisionnements et Services											
Commentaires											
Les localités											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											
Tous les											

compris
 ce : Centre spécialisé de renseignements sur le
 onel, ministre des Approvisionnements et Services

Tableau 2-A
Emplois et modalités d'engagement

Repartition des employés selon la modalité d'engagement, 1970 à 1974

	1970*	1971	1972	1973	1974
Tous les employés	216 488	230 756	245 302	258 590	258 590
Permanent	—	197 260	207 769	222 550	235 521
Temporaire (6 mois et plus)	—	10 533	15 495	15 944	16 051
Total	198 701	207 793	223 264	238 494	251 572
Intermittent (6 mois et plus)	—	5 922	4 850	4 472	4 999
Saisonnier	—	2 773	2 642	2 336	2 019

* Les chiffres n'existent pas selon cette répartition.
 * Comprend quelque 2 000 employés d'organismes dont il n'était pas tenu compte antérieurement et d'organismes nouvellement créés.
 * Comprend 2 353 employés qui, antérieurement, n'étaient pas assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Source : Centre spécialisé de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnement et Services

Tableau 2-B
Employés et lieu de travail
(Canada et étranger)

Repartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail et le sexe, 1973 et 1974

		1973		1974	
Lieu de travail		Tous les employés		Tous les employés	
		Nombre	%	Nombre	%
Hommes		Hommes		Hommes	
Femmes		Femmes		Femmes	
Tous les employés		245 302	100,0	258 590	100,0
Terre-Neuve		4 864	2,0	4 894	1,9
Ile-du-Prince-Édouard		1 308	0,5	1 288	0,5
Nouvelle-Écosse		15 538	6,3	15 489	6,0
Nouveau-Brunswick		7 453	3,0	5 566	2,1
Québec		43 462	17,7	46 882	18,1
Ontario		111 748	45,6	118 882	46,0
Manitoba		10 647	4,3	11 415	4,4
Saskatchewan		6 800	2,7	7 016	2,7
Alberta		15 271	6,2	16 352	6,3
Colombie-Britannique		24 338	9,9	24 688	9,5
Yukon et T. N.-O.		2 067	0,8	2 246	0,9
Etranger		2 006	0,8	1 588	0,6

Source : Centre spécialisé de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnement et Services

Tableau 1-C
 Répartition des cessations d'emploi selon les motifs, 1973 et 1974

us les motifs	1973	1974
missions	4 702	5 609
emploi hors de la fonction publique	1 306	1 681
pour aux études	13 083	15 618
sons personnelles	2 013	2 753
cun motif donné	412	548
conduite	141	96
compétence ou incapacité*	129	168
envoi en cours de période d'essai*	535	696
piration du délai (poste temporaire)	3 159	2 688
ise en disponibilité*	1 617	3 148
ommission révoquée*	2	15
raison de santé	1 007	1 022
légal (65 ans et plus)	2 531	2 182
montaire (55 à 65 ans)	1 743	2 372
accès	859	850

Source : Centre de gestion de l'information, C.G.P.

Tableau 1-D
 Diplômés d'université

Appart, en nombre et pourcentage, entre tous les diplômés d'universités canadiennes et ceux qui ont été nommés à la fonction publique (accaturation et maîtrise) : répartition selon la province où le diplôme a été décerné, la langue des diplômés et leur sexe, 1974

Nombre de nominations*
 Nombre de diplômés

Toutes les nominations	Hommes	Femmes	Anglophones*	Francophones*	Hommes	Femmes	Nombre	%	Tous les diplômés
1 060	587	187	235	51	83 253	100,0	52 131	31 122	
11	0,7	10	1	—	1 545	100,0	900	645	
4	1,1	2	—	—	348	100,0	198	150	
47	1,1	34	12	1	4 242	100,0	2 469	1 773	
52	1,6	18	4	4	3 150	100,0	1 869	1 281	
240	1,4	35	8	37	16 947	100,0	10 728	6 219	
501	1,4	322	124	45	36 075	100,0	22 746	13 329	
52	1,1	37	14	1	4 761	100,0	3 015	1 746	
36	1,2	35	1	—	3 084	100,0	2 013	1 071	
52	0,7	40	11	1	6 948	100,0	4 284	2 664	
58	0,9	47	10	—	6 153	100,0	3 909	2 244	
7	—	—	—	—	—	—	—	—	
7	—	—	—	—	—	—	—	—	

Source : Statistique Canada
 1972-1973

Tableau 1-B
Nominations

Répartition des nominations de candidats de l'extérieur, selon la provenance des nominations (C.F.P. ou ministères) ; et répartition des nominations d'employés de la fonction publique selon la nature et la provenance de ces nominations, 1973 et 1974

Tableau 1-A Nominations et cessations d'emploi					
Nominations de candidats de l'intérieur et de l'extérieur de la fonction publique et cessations d'emploi intervenues aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, réparties selon les années, 1970 à 1974					
Nominations/cessation d'emploi	1970	1971	1972	1973	1974
Nominations de personnes de l'extérieur de la fonction publique	23 055	27 706	38 568	38 979*	46 878
Nominations de membres de la fonction publique	30 279	38 969	49 916	59 536	78 272
Cessations d'emploi	20 619	23 202	25 302	33 239	39 239
* Ne comprend pas les temporaires engagés pour moins de six mois, qui ont ensuite été affectés à un poste permanent.					
Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.					

Nomination	C.F.P.+ ministères	C.F.P.	Ministères	ministères	C.F.P.+ ministères
Toutes les nominations	98 515	22 450	76 065	124 799	28 050
Toutes les nominations à la fonction publique	38 979	8 650	30 329	46 567	9 624
Toutes les nominations au sein de la fonction publique	59 536	13 800	45 736	78 232	18 426
Nature des nominations	10 804	3 440	7 364	17 010	4 277
d'un groupe professionnel à un autre	34 539	8 388	26 151	42 169	10 899
à un niveau supérieur dans le même groupe professionnel					
à un niveau inférieur dans le même groupe professionnel	2 370	326	2 044	2 832	413
au même niveau, dans un autre sous-groupe du même groupe professionnel	405	155	250	964	181
au même niveau, dans le même sous-groupe du même groupe professionnel	2 334	616	1 718	4 507	1 543
aux mêmes niveau, groupe professionnel et ministère dans un poste de niveau inférieur	1 372	297	1 075	841	258
aux mêmes niveau, groupe professionnel et ministère, d'une période déterminée à une période indéterminée	7 712	578	7 134	9 909	855
* Délégation de pouvoirs en conformité de l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.					
Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.					

Dans l'accomplissement de ses tâches, la Commission de la fonction publique est largement tributaire des ministères et organismes qu'elle a pour mission de servir. Nombre d'entre eux nous ont apporté un concours inestimable dans la mise en œuvre de la nouvelle politique intéressant la délégation de pouvoirs en matière de recrutement et de choix du personnel; nous tenons à leur exprimer notre vive reconnaissance. Nous savons aussi ce que nous devons aux associations d'employés, à aux autres administrations publiques, à l'entreprise, aux établissements d'enseignement; sans leur précieuse collaboration, nombre de nos réalisations eussent été impossibles.

Notre gratitude s'adresse également à M. Jacob Finkelman dont le rapport sur les relations employeur-employé au sein de la fonction publique a stimulé l'intérêt non seulement de la Commission, mais aussi du Parlement et des divers services de l'État à l'égard d'une question de la plus haute importance.

Le Président

John-J. Carson

Le Commissaire

Irene-E. Johnson

Le Commissaire

Charles-A. Lussier

Enfin, nos remerciements vont à tous nos employés sans le dévouement : *Mission impossible*. On nous permettra, en dernier lieu, de rendre hommage à M. Jack Vinokur qui vient de prendre sa retraite après trente années de service, dont treize au sein de la Direction des appels. Directeur adjoint, puis Directeur général de ce service, il a largement contribué au perfectionnement ininterrompu du régime des appels, aujourd'hui devenu un rouage essentiel à l'application intégrale du principe du mérite.

Charles-A. Lussier

Tableau 19
Congés de fonctionnaires et politique
provinciale ou territoriale

Répartition, par ministère, des fonctionnaires ayant obtenu un congé sans traitement pour briguer une candidature ou les suffrages, selon la province ou territoire où se déroulait l'élection, 1974

Ministère	Région	Fonctionnaire
Tous les ministères		
Affaires indiennes et du Nord canadien	Yukon	1
Défense nationale	Nouveau-Brunswick	1
Industrie et Commerce	Nouvelle-Écosse	1
Environnement	Nouveau-Brunswick	1
Transports	Nouvelle-Écosse	1
Travaux publics	Yukon	1

Aucun fonctionnaire fédéral ne peut, aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, être membre de la Chambre des communes, d'une assemblée législative provinciale ou d'un conseil territorial. Toutefois, la Commission peut, en conformité de l'article 32 de la Loi, accorder un congé sans traitement à tout employé désireux de briguer une candidature au sein d'un parti politique ou les suffrages des électeurs en vue des élections législatives.

Faut-il, cependant, que la Commission soit convaincue que la réintégration de cet employé ne soit pas au détriment de la fonction publique si, ayant été démis, il désire reprendre son poste.

En 1974, la Commission a agréé toutes les demandes à cet effet. Vingt fonctionnaires ont brigué une candidature : 14 à l'occasion des élections fédérales de juillet dernier (tableau 18), 6 lors d'élections provinciales ou territoriales (tableau 19). Dans le premier groupe, dix ont été officiellement désignés; un seul fut élu.

Tableau 18
Congés de fonctionnaires et politique
fédérale

Répartition, par ministère, des fonctionnaires ayant obtenu un congé sans traitement pour briguer une candidature ou les suffrages lors d'une élection fédérale, 1974

Tous les ministères		14
Affaires extérieures		2
Affaires indiennes et du Nord canadien		2
Défense nationale		1
Environnement		1
Industrie et Commerce		1
Postes		3
Revenu national		1
Santé nationale et Bien-être social		1
Secrétariat d'État		1
Travail		1



[illegible]

Un employé d'un des groupes scienti-
fiques estime qu'on lui refuse le droit
de participer à une expédition de re-
cherche dans le Grand-Nord, pourtant
mixte, parce que son mari doit en être.
Vu les conditions de travail, qui ne per-
mettraient pas d'assurer le respect de
l'indivisibilité conjugale, le directeur de
l'expédition craintait que la présence
au sein du groupe d'un couple marié
ne donnât lieu à des complications.
Suite à l'intervention de la Direction,
l'employée a pu se joindre à l'expédition.
Incapacité physique
Un jeune homme d'une intelligence peu
commune souffre d'une grave maïor-
mation de la colonne vertébrale, qui le
force à utiliser des béquilles.

Casier judiciaire
Un candidat se qualifie à l'issue de la procédure de sélection. Aussi, son nom est-il porté sur la liste des candidats admissibles. Le Ministère, découlant qu'il a un casier judiciaire, raye son nom. L'enquête établit que la commission du délit remonte à de nombreuses années et que la réhabilitation du candidat ne faisait aucun doute. Au surplus, son honnêteté sur le plan financier n'avait jamais été en cause, ce qui aurait pu constituer une objection majeure. Suite à l'intervention de la Direction, le candidat est réinscrit sur la liste d'admissibilité.

Race

- Un employé de race noire est licencié en cours de période d'essai sous le prétexte d'avoir désobéi à son supérieur.
- Pourtant, un collègue blanc, mêlé au même incident, n'avait encouru aucune sanction. La Direction intervient et l'employé est réintégré.
- Un temporaire de race noire est congédié pour absentisme et, alléguait-on aussi, pour avoir dormi au travail. Son dossier portait le commentaire suivant : *Ne doit pas être réengagé.* L'enquête établit qu'il avait été forcé de s'absenter à la suite d'un accident du travail. L'accident avait été signalé dans les règles, mais les feuilles de présence n'établissaient aucune distinction entre les jours d'absence attribuables à l'accident et les autres. Le décompte fait, son assiduité restait dans les normes. En outre, rien n'apparaissait au dossier relativement à la deuxième accusation. Le plaignant reprend son poste.

Religion

- Après plus de dix ans de travail par équipe de roulement, un employé adhère à un groupe religieux qui presse de s'abstenir de travailler un jour par semaine. Le Ministère, soutenant le plaignant, devait l'exempter de travail ce jour-là en raison des exigences de sa confession. Pour sa part, le Ministère considérait que cela lésait les droits des autres employés. La Direction a jugé que le Ministère ne pouvait raisonnablement pas faire droit à cette requête. Néanmoins, le Ministère s'est engagé à confier à l'employé un poste ne comportant pas de travail par roulement, dès la première vacance.
- Un employé occupant un poste administratif se plaint de n'avoir pas été promu, comme quelques-uns de ses collègues de la même région, pour des motifs religieux. Ceux qui l'avaient été récemment appartenaient tous à la même confession que le supérieur immédiat. Au moment de l'annonce des nominations, ce dernier avait d'ailleurs déclaré : « C'est la revanche de mes coreligionnaires. » L'enquête établit que les promotions étaient liées au mérite, essentiellement. Le plaignant accepta les conclusions de la Direction.

Âge

Une jeune candidate, possédant des titres excellents, alléguait discrimination fondée sur l'âge et le sexe à l'occasion d'un concours public pour un poste du groupe des spécialistes. Elle soutenait de surcroît que les postulants des provinces centrales, le lieu de travail étant la région de la capitale nationale. La Direction conclut qu'il n'y avait eu ni discrimination sexuelle, ni

Tableau 16
Plaintes liées à la discrimination

Répartition des plaintes déposées auprès de la Direction anti-discrimination selon le motif invoqué, la provenance (employés de la fonction publique ou candidats de l'extérieur) et le sexe des plaignants, 1973 et 1974

	Femmes	Hommes	Tous les plaignants
1973	59	152	211

15	66	81	Sexe
28	1	29	Religion
4	5	9	Âge
1	16	17	État civil
1	—	1	Incapacité physique
1	4	5	Casier judiciaire
—	2	2	Autres*
1	64	65	Indéterminé*
1	7	8	

* Plaintes invoquant un traitement injuste, mais non des pratiques discriminatoires prohibées.
* Plaignants n'ayant pas répondu aux demandes de renseignements complémentaires.

Tableau 17
Décisions intéressant les plaintes

Répartition des plaintes déposées auprès de la Direction anti-discrimination, selon la suite qu'il leur a été donnée, 1973 et 1974

	1973	1974	Total
Refusées	74	20	94
Enquêtes en cours	31	46	77
Retirées*	15	66	81
Réglées	40	64	104
Rejetées*	51	138	189

* Y compris les enquêtes suspendues, le plaignant n'ayant pas répondu aux demandes de renseignements complémentaires.
* Y compris les plaintes reconnues injustifiées après discussion entre la Direction et les intéressés, ainsi que les plaintes transmises à d'autres organismes.

mise à l'écart des candidats de l'Ouest. Elle est cependant rendu compte que le jury de sélection n'avait pas examiné avec soin le curriculum vitae de la candidate, estimant de toute manière qu'elle était trop jeune. On exige un nouveau concours, auquel la plaignante est invitée à participer.

On trouvera à l'appendice 3 la répartition des appels selon les décisions des comités d'appel, les articles de la Loi ou du Règlement et les questions soumises à la décision des comités d'appel.

égalité, fraternité...

En 1972, la Direction anti-discrimination a pour mission de faire enquête et de statuer sur les allégations de discrimination relatives à l'emploi dans la fonction publique. La Loi sur l'emploi dans la fonction publique interdit formellement toute pratique qui tend à distinguer un individu des autres en raison de son sexe, de sa race, de sa nationalité ou de sa religion. En outre, la demande de la Commission, elle examine les allégations d'inégalité de traitement attribuée à l'âge, à l'état civil, aux charges familiales, à l'incapacité physique ou au casier judiciaire. Toutes les plaintes font l'objet d'une étude et, si les plaignants y consentent, la Direction achemine à l'organisme approprié celles qui ne relèvent pas de sa compétence. Même en pareil cas, elle s'efforce de conseiller les plaignants. Ses enquêtes s'effectuent dans la plus stricte impartialité, car elle se doit de protéger les droits de tous les intéressés : plaignants et défendeurs. Elle vise à dénouer les problèmes et non à imposer des sanctions. D'un façon générale, les ministères ont fait preuve d'esprit de collaboration et, dans la plupart des cas, ont rectifié la situation où qu'elle se présentait : administration centrale, bureaux régionaux ou de district. Par ses relations avec les ministères, la Direction a permis à nombre de hauts fonctionnaires d'acquiescer un sens plus aigu encore des exigences de l'équité en matière d'emploi et d'éviter les mesures discriminatoires.

toires, apparentes ou réelles. La Direction a également procédé à l'examen des politiques, règles et procédures en tressant l'emploi, et instauré des mesures pour éliminer les aspects effectivement ou virtuellement discriminatoires. Par exemple, la Commission exige actuellement des candidats aux postes des divers groupes de la catégorie «scientifiques et spécialistes» que leurs aptitudes et qualités puissent être certifiées par l'association professionnelle compétente. Or, dans le cas des postulants formés à l'étranger, il est manifeste que les équivalences exigées quant aux diplômes et aux certificats professionnels ne sont pas toujours justifiées. Cette question fait l'objet d'une étude conjointe par la Direction anti-discrimination et la Direction générale de la dotation. Les tableaux 16 et 17 indiquent la répartition des plaintes, en nombre, et selon les motifs invoqués. Un cas n'a pu être réglé à la satisfaction de la Direction. L'affaire remontait au temps de Noël 1973 alors que l'administration des Postes d'une ville de l'Ouest engageait des employés supplémentaires, dont six femmes. Elles devaient alléguer plus tard avoir reçu un salaire inférieur à celui de leurs collègues masculins pour des tâches à toutes fins utiles identiques. L'enquête a fait voir que les taux de rémunération correspondaient à des postes de travail qui se distinguaient par le degré d'effort physique exigé. D'autre part, les appels de candidats s'adressaient aux hommes comme aux femmes, mais on avait utilisé des formulaires de demande d'emploi différents pour les candidats d'un et l'autre sexe. Également, l'agent recruteur, le Centre de main-d'œuvre, avait reçu instructions du bureau de poste de retenir les candidatures d'un nombre déterminé d'hommes et de femmes pour chaque catégorie de postes de travail. Les emplois les moins bien rémunérés ont naturellement échoué aux femmes.

La Direction a convaincu le Ministère d'éliminer la catégorisation des emplois selon le sexe, et de mettre fin à ses pratiques discriminatoires dans le choix du personnel. Mais elle estimait à une compensation en espèces du fait, d'une part, qu'on leur avait nié le droit d'accès aux emplois mieux rémunérés et, d'autre part, qu'elles avaient accompli les mêmes tâches que leurs collègues masculins, du moins une partie du temps. Le Ministère ne partageait pas cet avis. L'essentiel, estimait-il, était l'élimination de ses pratiques discriminatoires en matière de dotation. Les hommes avaient été engagés dans des postes de travail exigeant effectivement plus d'effort physique, et il n'entrerait pas dans sa politique de réduire le salaire de ses employés même s'ils étaient par la suite affectés à des emplois de niveau inférieur. Les exemples ci-après visent à donner une idée des plaintes dont s'occupe la Direction. Cinq femmes, engagées comme intermittentes, font pendant plusieurs mois un travail non spécialisé ordinairement confié à des hommes. Elles s'en acquittent avec succès. Au moment où ces emplois deviennent permanents, toutes cinq posent leur candidature : aucune n'est retenue. La Direction enquête, elles sont réinstallées. Un nouveau concours s'organise auquel toutes réussissent.

Tableau 15
Les appels

Répartition des nominations ouvrant droit à un appel, selon le mode de sélection, le nombre d'appel, et le pourcentage des appels et le nombre des appels, 1973 et 1974

1973				1974			
Mode de sélection	Nominations ouvrant droit à un appel	Nombre	% Appellants	Nominations ouvrant droit à un appel	Nombre	% Appellants	
Tous les modes de sélection	19 199	1 528	8,0	25 276	2 053	8,1	4 07
Concours restreint	9 405	1 127	12,0	12 668	1 525	37,9	2 93
Consultation d'un répertoire de candidats	4 605	324	7,0	5 895	379	7,5	67
Sans concours	5 189	77	1,5	6 713	149	2,2	45

l'audition de la cause Millward, McMillan, Murphy et Wigmore, le 22 août 1974 :

Conformément aux conclusions auxquelles je suis arrivé...une interprétation saine de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qu'une enquête menée en vertu de l'article 21 de cette loi puisse être, à la discrétion du Président du comité d'appel, conduite en public ou à huis clos.

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, en 1967, le nombre d'appels s'est accru d'année en année. En 1974, on a procédé à l'audition de 4 125 appels, ce qui représente une augmentation de 35 pour cent par rapport à l'année dernière, et de 64 pour cent par rapport à 1972. Le pourcentage des appels accueillis cette année (32), correspond à peu de choses près à celui de 1973. La répartition des appels interjetés aux termes du Règlement dans la fonction publique s'établit comme suit (tableau 15) :

- 2 936 invoquaient l'article 7(1) a) portant sur les nominations par voie de concours ;
- 679 étaient reliés à l'article 7(1) b) (i) traitant des nominations faites après consultation d'un répertoire de candidatures ;
- 457 étaient présentes en vertu de l'article 7(2) intéressant les nominations effectuées sans concours.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique. C'est lui qui dirige l'enquête et juge si les décisions de la Commission ou des ministères ont été prises dans le respect non seulement de la lettre, mais aussi de l'esprit de la Loi et du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique. Les comités constituent des tribunaux quasi judiciaires dont les décisions ont force exécutoire aux termes de la Loi. Seule une instance supérieure, par exemple la Cour fédérale du Canada, peut renverser leurs décisions. Les audiences se déroulent selon un code de procédure qui en assure l'équité. Ainsi, les aspects essentiels des règles de la preuve y sont appliqués : les parties peuvent se faire représenter et faire entendre des témoins que la partie adverse peut contre-interroger. Les audiences se tiennent dans la région où l'appelant travaille et se déroulent dans la langue officielle de son choix. Depuis longtemps, le public est admis aux audiences. Cette pratique a reçu l'approbation du juge Cattnach de la Cour fédérale du Canada lors de

Des 44 appelants (39 en 1973) qui se sont prévus de l'article 31 dans le dessein d'obtenir l'annulation d'une recommandation de licenciement pour incompétence ou incapacité, 17 ont obtenu gain de cause. Sur 9 appels consécutifs à des recommandations de rétrogradation (3 en 1973), 7 ont été accueillis favorablement. Manifestement, l'accroissement du nombre des appels est lié à l'augmentation marquée des nominations. Au surplus, il y a tout lieu de penser que les fonctionnaires sont aujourd'hui mieux informés de leur droit d'appel et des procédures à suivre : d'ailleurs, nombre d'appellants recourent, avec profit, aux services de représentants. En raison du leur audition dans les meilleurs délais, l'effectif permanent des agents d'appel a été porté à 24. Ils sont en poste à Edmonton et Vancouver ; quelque 60 pour cent des causes sont entendues à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Soucieuse d'aider ministères, appelants et représentants, la Direction a publié le Guide du système des appels. Enfin, elle publie quatre fois l'an un Choix de décisions du comité d'appel où sont exposés les arrêts récents.

9
7
8

Tableau 14
Autochtones du Grand-Nord

Répartition, en nombre et pourcentage, des autochtones à l'emploi de la fonction publique au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, selon la modalité d'engagement, 1974

Tous les employés (Yukon - T. N.-O.)		Modalité d'engagement	
Nombre	%	Nombre	%
Toutes les modalités			
1 595	100,0	323	20,2
d'engagement			
Permanent	977	100,0	64
Temporaire	12	100,0	—
Saisonnier	191	100,0	146
Intermittent	415	100,0	113
			27,2

Aussi, la Commission a-t-elle accueilli favorablement le Programme des carrières dans le Grand-Nord élaboré par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Le ministère entend collaborer avec les autres parties de la fonction publique afin d'offrir aux autochtones de ces territoires un nombre accru d'emplois plus intéressants. Pour sa part, la Commission mettra sur pied une équipe spéciale chargée de préparer les autochtones en vue de leur participation à la gestion des programmes fédéraux qui leur sont destinés. L'équipe œuvrera de concert avec les administrations territoriales, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, celui de la Main-d'œuvre et de l'immigration ainsi que les groupes et associations d'autochtones.

Les plaideurs

L'application des articles 21 et 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique relève en propre de la Direction des appels. En vertu de l'article 21, tout fonctionnaire peut en appeler des nominations effectuées par la Commission aux ministères. L'article 31 s'applique aux recommandations des fonctionnaires relevant en propre de la Direction des appels. En vertu de l'article 21, tout fonctionnaire peut en appeler des nominations effectuées par la Commission aux ministères. L'article 31 s'applique aux recommandations des fonctionnaires relevant en propre de la Direction des appels.

On doit se rappeler que la Commission est un organisme indépendant qui fut établi afin d'assurer l'application du principe du mérite et que la dotation et les appels constituent des stades distincts de l'application de ce principe.

Organe au service de l'équité, la Direction des appels est totalement indépendante de la Commission. Pour chaque cas qui lui est déféré, elle établit un comité d'appel en conformité de la

nares administratifs en chef relatives au licenciement ou à la rétrogradation d'employés pour raison d'incompétence ou d'incapacité, et confère à ces derniers le droit de se pourvoir en appel. Le régime des appels s'est toujours adapté à l'évolution de la société canadienne. Conformément à la politique nationale en ce domaine, il garantit l'égalité de tous les Canadiens devant l'emploi dans la fonction publique sans considération de langue, de nationalité, de religion, d'âge, d'état civil, de charges familiales ou de sexe. Recrutement, promotion, licenciement ne peuvent tenir que du mérite.

Dans sa décision, en date du 16 octobre 1973, relative à l'affaire lan V. MacDonald, le juge en chef de la Cour fédérale écrivait :

Les autochtones forment 65,3 pour cent de l'ensemble de la population des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon. Pourtant, dans ces régions, ils ne représentaient que 20,2 pour cent des 1 595 permanents, temporaires, saisonniers et intermittents à l'emploi du gouvernement fédéral, et que 6,5 pour cent de ses 977 permanents (tableau 14).

Un comité interministériel de 15 membres permet d'associer les ministères intéressés aux travaux du Bureau. On est à même sur pied un répertoire de candidats intéressants les fonctionnaires autochtones et les candidats de l'extérieur. De la sorte, le Bureau peut les parer lorsqu'ils offrent des emplois et suivre le déroulement de leur carrière. En 1974, il a présenté quelque 200 postulants.

À la fin de 1973, la population autochtone, qui se chiffrait à 758 385 habitants — 270 494 Indiens inscrits, 469 390 Métis et Indiens non inscrits, 18 500 Inuits —, constituait 3,4 pour cent de la population canadienne. Au 31 décembre 1974, la fonction publique comptait 66 569 agents, spécialistes et cadres supérieurs, dont 246 autochtones, soit 0,4 pour cent du total. Ce chiffre représente cependant une augmentation par rapport à 1973, alors qu'on n'en comptait que 178. La répartition des autochtones selon les ministères s'établit comme suit :

Affaires indiennes et du Nord canadien	204
Commission de la fonction publique	10
Commission nationale des libérations conditionnelles	1
Expansion économique régionale	1
Justice	1
Main-d'œuvre et Immigration	1
Santé nationale et Bien-être social	7
Secrétariat d'Etat	7
Travail	1

Droit devant elles

L'Office de la promotion de la femme s'est consacré avec une énergie plus grande encore à l'avancement professionnel de la femme au sein de la fonction publique, notamment dans les groupes professionnels et les catégories d'emploi à prédominance masculine. Les questions relatives à l'âge, au sexe, à l'état civil, aux charges de famille des postulants, jugées discriminatoires et non conformes à la politique de recrutement de la Commission, ont été radiées des formulaires de demande d'emploi. L'Office a pris part aux campagnes de recrutement postsecondaire pour inciter les nouvelles diplômées à se joindre à la fonction publique. Cette année, 97 des 291 stagiaires en administration étaient de sexe féminin, soit 33,3 pour cent. C'est la deuxième année consécutive que pareil pourcentage est atteint. Le fait vaut d'être souligné, car ces stages constituent une excellente voie d'accès aux carrières administratives. En outre, deux spécialistes de l'orientation professionnelle sont au service des employés et des postulants, surtout de sexe féminin, pour les renseigner sur les débouchés qu'offre la fonction publique.

La formation en cours d'emploi est restée au premier plan des préoccupations de l'Office. L'effectif de la fonction publique compte 31,7 pour cent de femmes. Pourtant, elles ne forment que 20,9 pour cent des fonctionnaires inscrits aux programmes de formation du Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel (B.P.F.P.). Le programme spécial de formation d'agents (cours et affectations) a pour but de favoriser l'accès des employés des échelons élevés des catégories «soutien administratif», «exploitation» et «techniciens» à des postes de cadres. Cinq cours ont été dispensés cette année, dont un à Edmonton : 94,5 pour cent des 110 participants étaient des femmes.

Quelques à-côtés retenissants

Un questionnaire mis au point par le Centre d'information et de recherche, portant sur les garderies, a été distribué à 8 000 fonctionnaires de la capitale nationale. Un rapport sera rendu public au cours de l'année prochaine.

L'Office a fait campagne auprès des cadres intermédiaires de sexe féminin pour accroître leur participation au programme de formation leur permettant d'aspirer à des fonctions plus élevées. En 1974, neuf femmes (20,4 pour cent des participants) ont pris part au programme Cap, contre huit en 1973 (15 pour cent des inscrits). Au cours de l'année, le commissaire particulièrement chargé de la promotion de la femme au sein de l'Administration, a communiqué avec les sous-ministres pour les inciter à rechercher dans leur ministère respectif des candidatures susceptibles de participer au Cap. La catégorie «haute direction», qui réunissait neuf femmes en 1973, en compte maintenant 18. Dans la catégorie immédiatement inférieure, on trouve 17 femmes, soit 1,3 pour cent de l'effectif (tableau 13).

Jusqu'en 1973, alors que pour la première fois deux femmes y étaient admises, le Collège de la garde côtière canadienne à Sydney, Nouvelle-Écosse, constituait une chasse gardée... aux hommes. En 1974, sept autres femmes y faisaient leur entrée.



9
1
4

Tableau 12
Cours et affectations de perfectionnement

Répartition des caplens selon le cours, la provenance et le sexe des participants p s selon le lieu d'affectation, 1974

Provenance des participants		Intérieur de la C.F.P.		Extérieur de la C.F.P.	
		Participants		Tous les participants	
		Hommes Femmes		participants	
Tous les cours		44	35	9	43
Cours A		16	14	2	16
Mars à mai (bilingue)		—	—	—	—
Cours B		28	21	7	27
Septembre à novembre (anglais)		1	1	1	1
Tous les participants depuis les débuts jusqu'au 31 décembre 1974		546•	511	35	524
		22	22	22	22
Lieux d'affectation					
Tous les lieux					
Affectation					
Affectation					
Toutes les affectations		15	5	10	—
Affectations suite au cours A		28	20	8	—
Affectations suite au cours B		43	25	18	—
Tous les participants encore en affectation de perfectionnement		230	120	103	7
Participants des autres administrations publiques et du secteur privé.					
De ce nombre, 112 ont été nommés à des postes de la catégorie « haute direction » et 20, à des postes de direction de niveau équivalents.					

* De ce nombre, 112 ont été nommés à des postes de la catégorie « haute direction » et 20, à des postes de direction de niveaux équivalents.

administration de Paris qui comporte, outre les cours théoriques, des affectations dans la fonction publique française, en province ou à Paris; celui de l'École internationale de Bordeaux des- né aux cadres administratifs des pays membres de l'Agence de coopération culturelle et technique; le *Program for Administrative Principals* (Londres) d'une durée d'un an; le programme d'études de l'École nationale d'administration publique — Université du Québec —, d'une durée de 16 mois, sanctionnée par une maîtrise en administration publique. En 1974, 11 fonctionnaires fédéraux poursuivaient des études à Paris, Bordeaux, Londres ou Québec.

C'est la Division des affectations qui a la tâche de placer les stagiaires et de suivre leur évolution: cette année, 230 caplens étaient en affectation de perfectionnement (tableau 12).

En vertu d'accord avec l'échange Canada, qui assure également le recrutement à l'extérieur de l'administration fédérale des candidats au programme Cap, 13 fonctionnaires ont obtenu des permutations. Des réductions d'information se sont tenues dans diverses villes dans le but d'y intéresser des cadres supérieurs du secteur privé et des autres administrations publiques. Les fonctionnaires unilingues qui désirent participer à ce programme doivent s'engager à suivre un programme de formation linguistique. Cette année, les cours de langues ont précédé les affectations de perfectionnement.

En 1975, les cadres supérieurs se-
ront invités à participer, à titre d'expé-
rience, à un programme d'entraînement
physique comportant examens médi-
caux, mesures de la bonne forme physi-
que et huit cours de caractère général
sur des sujets apparentés.

Le Programme de perfectionne-
ment en gestion s'étend sur six semai-
nes et offre un aperçu des processus
de prise de décision et des rouages ad-
ministratifs au sein du gouvernement.
Cette année, 62 administrateurs des
deux niveaux immédiatement inférieurs
à la catégorie «haute direction» s'y
étaient inscrits. On prévoit d'y inviter,
dans l'avenir, des cadres de niveaux
moins élevés.

La formation de cadres supérieurs
dans les secteurs scientifiques et spé-
cialisés, où la gestion présente des as-
pects inédits, a particulièrement retenu
l'attention de la Division. Pour l'instant,
il n'existe qu'un seul cours dans ce
domaine, celui du perfectionnement
des cadres de la recherche.

Les Caplens

Le programme Cap prépare aux jeunes
cadres intermédiaires de talent les voies
d'un poste de haute direction. Le pro-
gramme comporte d'abord une forma-
tion théorique de trois mois, en internat,
suivie d'affectations diverses visant à
l'acquisition des aptitudes et compé-
tences nécessaires pour remplir de hau-
tes fonctions. En 1974, 30 participants
ont été nommés à des postes du groupe
SX ou de groupes de niveaux équiva-
lents.

D'abord désigné par son ministère,
le candidat est ensuite soumis, durant
deux jours et demi, à une épreuve d'ap-
péciation reposant sur la technique de
simulation. Le jury est formé de cadres
supérieurs des secteurs public et privé.

Quatre stages, d'une durée d'une se-
maine chacun, et réunissant 90 cadres
de haute direction ont été consacrés
à la formation des examinateurs. Sub-
séquentement, au cours de trois sessions
d'évaluation, ils ont étudié les résultats
de 188 candidats des deux sexes. Les
candidats peuvent examiner leurs résul-
tats avec un psychologue attaché au
programme. La procédure de sélection
comporte deux autres étapes : l'analyse
des résultats à l'épreuve d'appéciation
et l'étude des antécédents profession-
nels du candidat, d'abord par le comité
ministériel qui l'a désigné, puis par le
jury central de révision des sélections
formé de quatre sous-ministres.

Tout au long de leur stage, les ca-
piens ont accès aux services de con-
seillers en orientation professionnelle
afin de déterminer, à partir de leurs ap-
titudes et capacités réelles, le plan de
carrière qui leur conviendrait le mieux.

L'impulsion donnée au programme
de recherches a permis de réunir un
nombre accru d'informations et de per-
fectionner les techniques d'apprecia-
tion. Les diverses activités du centre
d'évaluation ont, cette année encore,
fait l'objet de recherches. Les renseigne-
ments fournis par les candidats et les
examinateurs ont permis d'améliorer
les méthodes d'appreciation et de selec-
tion des affectations. De la même façon,
les informations recueillies auprès des

participants ont induit aux animateurs
du Cap les moyens de mieux adapter
le contenu des cours aux besoins des
groupes.

Une autre étude a porté sur les
styles de direction en fonction des va-
riables démographiques et de persona-
lité. Enfin, dans le cadre d'une recher-
che visant à l'élaboration de méthodes
prévisionnelles des possibilités de réus-
site des aspirants à des postes de haute
direction, 150 hauts fonctionnaires ont
accepté de subir des tests psychomé-
triques et de fournir une documentation
biographique.

La direction des cours du Cap
relève de la Direction générale du per-
fectionnement. En 1974, deux stages
de formation avaient lieu au Centre des
études de gestion, à Touraine (Qué-
bec) : les cours bilingues ont réuni huit
françophones et huit anglophones ;
et 5 francophones. On comptait neuf
femmes parmi les participants.

Fort apprécié des caplens de 1973
le programme facultatif d'amélioration
de la condition physique s'est poursuivie
cette année. Les tests, très poussés, ap-
pliqués au début et à la fin du stage,
ont permis de mesurer l'ampleur des
progrès chez les participants. Des en-
quêtes auprès des anciens ont révélé
que la plupart d'entre eux poursuivaient
toujours un entraînement.

Les Programmes spéciaux de per-
fectionnement (P.S.P.), autrefois du
ressort des Cadres de direction, relèvent
maintenant du Cap. Les participants
inscrits dans des établissements d'en-
seignement au Canada ou à l'étranger
sont désormais admissibles, à la fin de
leurs études, au programme d'affecta-
tions de perfectionnement. Ces stages
de formation sont reconnus par Cap.
Signaux, notamment, le programme
d'études d'un an à l'École nationale

Tableau 8
Cours de langues et régions

Répartition des employés inscrits (y compris les diplômés) aux cours de langues selon l'agglomération, la langue étudiée et la formule des cours, 1974

Agglomération	Cours de français			Cours d'anglais		
	Continus	Cycliques et autres *	Tous les inscrits	Continus	Diplômés inscrits	Tous les inscrits
Toutes les agglomérations	3 001	4 465	254	403	113	868
Capitale nationale	2 684	986	3 437	130	204	77
Halifax	47	2	102	10	—	—
Chatham (N.-B.)	5	—	—	—	—	—
Fredericton (N.-B.)	13	—	—	—	—	—
Moncton (N.-B.)	63	—	34	10	—	—
Saint-Jean (N.-B.)	17	—	—	—	—	—
Québec	8	5	163	25	37	8
Montréal	93	10	185	16	162	28
Toronto	35	—	275	36	—	—
Sudbury	—	—	—	—	—	—
Winnipeg	25	2	119	16	—	—
Edmonton	—	—	48	10	—	—
Vancouver	11	1	102	1	—	—

* Le Bureau des langues dispense des cours dans les ministères pour répondre à des besoins particuliers.

Tableau 9
Cours de langues et catégories professionnelles

Répartition des employés inscrits aux cours de langues (y compris les diplômés), selon la catégorie professionnelle des étudiants, la langue étudiée et la formule des cours, 1974

Catégorie professionnelle	Cours de français			Cours d'anglais		
	Continus	Diplômés inscrits	Tous les inscrits	Continus	Diplômés inscrits	Tous les inscrits
Toutes les catégories professionnelles	3 001	1 006	4 465	254	403	868
Haute direction	62	25	71	9	—	2
Scientifiques et spécialistes	349	126	777	48	34	9
Cadres administratifs et agents du service extérieur	1 166	455	1 271	61	125	44
Techniciens	202	46	391	17	45	5
Soutien administratif	938	294	802	25	159	53
Exploitation	83	9	28	1	23	—
Autres*	201	51	1 125	93	17	2

* Le Bureau des langues dispense des cours dans les ministères pour répondre à des besoins particuliers. Personnel du M.D.N., de la G.R.C., et de sociétés de la couronne; conjoints de cadres supérieurs et employés de gouvernements provinciaux et d'administrations municipales.

Direction générale du perfectionnement dans l'ensemble de la fonction publique. Cours de langues, de gestion, formation professionnelle ou spécialisée, sont offerts aux fonctionnaires par l'intermédiaire du Bureau des langues, du Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel, de la Division du perfectionnement des cadres supérieurs. Les bureaux de la Commission d'Halifax, Québec, Montréal, Winnipeg, Edmonton et Vancouver offrent aux fonctionnaires régionaux les mêmes avantages qu'à ceux de la région. Tous les services de formation incombent compte sur la collaboration de la Division des études pour assurer l'enseignement de haute qualité. L'arrangement d'élaborer les programmes destinés à la formation des enseignants, la Division s'emploie à concevoir de nouvelles méthodes pédagogiques et suivre de près l'évolution dans le domaine de l'enseignement aux adultes.

Comme Vancouver, Winnipeg, Montréal, Québec et Halifax apparaissent, Edmonton obtient cette année sans centre d'enseignement des langues. Dans les autres régions, les fonctionnaires fédéraux reçoivent leur formation linguistique dans des universités, collèges ou établissements privés liés par contrat avec la Commission. En 1974, dans l'ensemble des régions, 700 fonctionnaires ont suivi des cours d'anglais, et 1 345, de français (tableau 8). La répartition, selon la région, des employés qui ont suivi ou complété des cours de langues en 1974 fait l'objet du tableau 9.

Si le taux de succès dans nos centres de formation linguistique se compare favorablement avec celui des autres écoles de langues au Canada et à l'étranger, le gouvernement, à juste titre, veut faire en sorte que le succès n entraîne aucun relâchement et que la recherche de méthodes toujours plus fécondes se poursuive. À cette fin, le Conseil des ministres demande, au cours de l'été, qu'on confie à un organisme indépendant le soin de déterminer, parmi toutes les méthodes connues, celles qui assurent un rendement optimal. En accord avec le Conseil du trésor, la Commission invite M. Gilles Bibeau de la faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Montréal à assumer la direction de cette étude. M. Bibeau est sans contredit une autorité en la matière : son rapport est attendu à l'automne 1975.

champion dans le tour qui
rivière Outaouais en 1613.





En collaboration avec la Direction générale du perfectionnement, le Bureau a entrepris des recherches pour déterminer si les exigences linguistiques des postes correspondant aux réalités des études sur l'aisance des employés à utiliser leur langue maternelle, leur aptitude à employer la langue seconde aussi facilement que la langue maternelle, le maintien de l'acquis dans la langue seconde, le français et l'anglais en usage au Canada.

À la demande de la Commission, la Section de l'évaluation des connaissances linguistiques peut être appelée à revoir les résultats de tests qui ne reflèteraient pas les aptitudes réelles des candidats. D'autre part, un groupe (le Comité de révision — connaissances linguistiques), indépendant du Bureau, et formé des directeurs généraux de la

Coordonnateur du programme des langues officielles, examine, sur demande des intéressés, les décisions concernant les candidats de l'externe. Il reçoit également les décisions de la Section de l'évaluation des connaissances linguistiques et des Services d'orientation de la Direction générale décide en dernier ressort du renvoi ou non d'un étudiant. Des 36 décisions sur lesquelles il a eu à se prononcer en 1974, il en a maintenu 22 et cassé 14.

Les bilingues... en poste

Le Bureau est l'organe central des enseignements en ce qui a trait aux exigences linguistiques des postes bilingues et aux épreuves d'aptitudes linguistiques liées au choix du personnel aux cours de langues. Il veille à ce que les procédures établies par la Commission respectent le principe même du bilinguisme et assure, en outre, l'harmonisation, avec les organismes centraux, des activités liées au programme. Des agents de liaison assistent les ministères dans l'interprétation des politiques de la Commission relatives aux langues officielles, l'application cohérente et équitable des normes intéressant les niveaux de connaissances de la langue seconde requis pour les postes bilingues et la détermination des difficultés de mise en œuvre. Les dirigeants, le cas échéant, vers les services compétents susceptibles de les aider.

De concert avec d'autres directions de la Commission et le Conseil du trésor, le Bureau s'emploie à rationaliser les aspects administratifs de la dotation du personnel, des épreuves et de la formation linguistiques intéressant les postes bilingues. Il a établi des mécanismes de vérification afin de s'assurer que l'examen de connaissances linguistiques (E.C.L.) est appliqué et noté selon les mêmes critères dans l'ensemble de la fonction publique. Enfin, il mesure les progrès réalisés dans la poursuite des objectifs de la Commission en matière de bilinguisme.

Le Bureau a élaboré un système de gestion automatisé de l'E.C.L. qui permet de faire rapport périodiquement aux ministères et à la Commission sur tout ce qui touche l'application des tests linguistiques dans la fonction publique et d'assurer l'appréciation

constante des règles et pratiques en vigueur. Il a en outre tenu des réunions d'information pour informer les ministères aux nouvelles directives et aux nouveaux programmes.

L'épreuve... de force linguistique

Jusqu'en septembre 1974, seul un petit nombre de ministères étaient autorisés à faire passer et à noter l'E.C.L. Depuis, cette autorisation a été étendue à l'Administration centrale de quelques autres ministères. En dehors de la capitale nationale — à Halifax, Québec, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver —, ces tâches relèvent des bureaux régionaux de la Commission, plus particulièrement de la section de l'application des tests. Font exception, quelques ministères déjà autorisés à faire subir ces tests, et désireux de poursuivre ce travail.

Soucieux de cohérence et d'efficacité, le Bureau a émis des directives à ce sujet et mis sur pied des stages de formation ainsi qu'un service consultatif à l'intention des ministères. La section de l'application des tests continue de s'occuper des ministères non encore autorisés, prête son concours aux autres ministères dans les situations exceptionnelles et assure l'application et la Direction générale de la dotation et des écoles de langues à travers le pays. Elle peut également être appelée à intervenir dans des cas particuliers où un candidat est dans l'impossibilité de se soumettre à un test : un handicapé, par exemple, ou une personne trop éloignée d'un centre d'examen.

Des recherches ont abouti à l'E.C.L. 400B, maintenant d'application générale dans l'appréciation des connaissances linguistiques en remplacement des deux épreuves en usage jusque-là. Axé sur les connaissances en matière de langue plutôt que sur les connaissances générales, il est également conçu de manière à sécuriser davantage les candidats.

L'adoption par le Parlement, en 1973, de la Résolution sur les langues officielles devait entraîner la création du Bureau du coordonnateur du programme des langues officielles. Chargé des aspects de la politique des langues officielles qui sont du ressort de la Commission, il en coordonne l'exécution au sein même de la Commission et assure la liaison avec les organismes centraux et les associations de personnel. Il agit à titre de conseiller auprès des commissaires et, conjointement avec la Direction des langues officielles du Conseil du trésor, apprécie les modalités d'application de la politique en cette matière⁶. Il renseigne les intéressés sur les divers aspects de la politique et du programme, et mesure les progrès réalisés dans la poursuite des grands objectifs.

Quatre services se partagent les tâches : la Division de la coordination, la Division de l'élaboration des normes et des tests linguistiques, le Groupe de la planification et de l'évaluation de la politique, les Services administratifs.

⁶ Les données relatives aux exigences linguistiques des postes figurent dans les tableaux de l'appendice A.



la catégorie «techniciens» et deux de la catégorie «scientifiques et spécialistes». Le Centre a également procédé à l'examen des appels accueillis par les comités d'appel touchant l'application des normes de sélection. Des modifications ont été apportées et des mesures prises pour que ces normes soient appliquées correctement. Ce travail se poursuivra.

Des candidats à des postes de la catégorie «scientifiques et spécialistes», on exige présentement que leur compétence puisse être certifiée par l'association professionnelle appropriée. Il est pourtant avéré que les critères de la certification professionnelle, eu égard aux diplômes, sont d'application douteuse dans le cas des postulants formés à l'étranger. De concert avec la Direction anti-discrimination, le Centre a entrepris un examen de la question.

Diverses autres études sont en cours. L'une porte sur l'appréciation du rendement des stagiaires en administration sous l'aspect, particulièrement, des méthodes de sélection et de formation ainsi que des techniques de mesure du rendement. La recherche n'est pas terminée. Une autre intéresse les épreuves auxquelles sont soumises les candidates à des postes de secrétaire. Des éprouvés dans des établissements d'enseignement de la région de la capitale nationale. En 1975, ils seront appliqués à travers le pays.

On a également entrepris l'analyse de toutes les épreuves écrites auxquelles la Commission soumet les candidats dans le but d'en éliminer, le cas échéant, toute trace de discrimination. Enfin, on a procédé à une étude comparative du Programme d'emplois habituels d'embauche d'étudiants de accès à des emplois plus valorisants et plus en accord avec leurs aspirations professionnelles.

Admissibilité

Un ministère avait jugé admissible un candidat qui ne lui avait pas été dirigé par un Centre de main-d'œuvre du Canada, contrairement aux autres candidats. L'enquête établit que, pour favoriser un parent d'employé, le ministère n'avait pas respecté la procédure établie. Le nom du candidat est donc rayé de la liste d'admissibilité.

Pour mieux vous servir

En septembre 1974, la Division de la planification et des projets spéciaux a créé un groupe d'étude avec mission d'examiner les problèmes qui se posent dans les domaines suivants : avis, mutations, formation, présélections et sélections, listes d'admissibilité, répertoires de candidatures. Le groupe a invité 37 ministères et associations d'employés à lui faire part de leurs observations et de leurs suggestions à ce sujet.

En 1975, la Direction générale de la dotation s'emploiera à vérifier si les modifications qu'elle se propose d'apporter à certains aspects de la procédure de dotation répondent à l'attente des intéressés : parlementaires, candidats, ministères, associations d'employés. Si elle voit mal comment concilier tant d'intérêts si divergents, elle croit, cependant à la possibilité de solutions.

Psychologiquement votre

Les normes de sélection permettent de juger si un candidat satisfait aux exigences professionnelles d'un poste. Les normes de classification servent à déterminer le groupe professionnel auquel ces postes appartiennent et leur niveau respectif au sein de ce groupe. Aussi, ont-elles un lien étroit entre elles. C'est pourquoi le Centre de psychologie du personnel, en collaboration avec le Conseil du trésor, a poursuivi ses travaux en vue d'en assurer l'harmonisation. Au 31 décembre, la révision était achevée pour trois groupes de la catégorie «soutien administratif», un de la catégorie «cadres administratifs et agents du service extérieur», un de

actions de 25,2 pour cent dans les nominations effectuées : 20 ministères se situaient au-delà de cette moyenne nationale, et 24 en deçà.

La Division a également fait enquête sur 21 plaintes déposées par des particuliers et des associations d'employés : ces plaintes portaient notamment sur la procédure de sélection, le choix d'une nomination, l'exclusion définitive de candidats ayant les qualifications requises. La Division s'efforce, en collaboration avec les ministères, d'apporter une solution juste aux problèmes. Voici quelques exemples de situations où la Division a été amenée à faire enquête.

Un employé s'inscrit à un concours de promotion, se qualifie à l'écrit et obtient le poste. Apparemment, il avait tenté d'obtenir de la dactylo un double de la feuille d'examen. Ayant essayé un refus, l'employé a utilisé les carbonnes utilisés. Même si la preuve n'a pu être faite qu'il en a fait usage à l'examen, la préméditation ne faisait aucun doute. La nomination a donc été révoquée.

Un candidat obtient une nomination. Cette matière pousse l'employé à l'encontre des dispositions de la Loi sur l'accès à l'information. L'enquête a permis de constater que la décision du ministre va à l'encontre des dispositions de la Loi sur l'accès à l'information. L'enquête a permis de constater que la décision du ministre va à l'encontre des dispositions de la Loi sur l'accès à l'information. L'enquête a permis de constater que la décision du ministre va à l'encontre des dispositions de la Loi sur l'accès à l'information.

Des rencontres ont aussi eu lieu avec des directeurs de services d'information afin d'examiner avec eux les meilleurs moyens d'assurer le perfectionnement de leurs agents. Quant à l'étude sur les chercheurs scientifiques, elle a montré la nécessité de faire le point sur l'emploi que les ministères font de ce personnel et d'établir des plans de carrière appropriés.

Aux relations que la Division entretient avec les ministères, s'ajoutent celles, également étroites, qu'elle a nouées avec les établissements d'enseignement, notamment les universités. Les entretiens portent sur les compétences recherchées et la structure des emplois au sein de la fonction publique. Récemment, pour répondre à un besoin précis, une université établissait, de concert avec la Division, un programme d'études menant à la maîtrise en statistiques appliquées.

Le Centre d'information sur le marché du travail rassemble les données sur la situation de la main-d'œuvre dans l'ensemble du Canada, particulièrement sur les travailleurs à la recherche d'un emploi. Ses multiples sources d'information, dont le Recensement du Canada, lui permettent d'établir des profils de la population active sur lesquels fonder des plans de recrutement efficaces.

Parallèlement, on procède à l'élaboration de nouvelles techniques de planification. L'une d'elles, par exemple, vise à prévoir les incidences des diverses politiques en matière de personnel sur des groupes professionnels déterminés; une autre, les problèmes liés à la mobilité professionnelle. La fusion de divers programmes informatiques offre désormais la possibilité d'une analyse plus poussée de l'effectif professionnel.

D'un œil scrutateur

En déléguant aux ministères certains pouvoirs touchant le recrutement du personnel, la Commission a été entraînée à établir des moyens de contrôle en vue d'assurer le respect du principe de

la planification des ressources humaines, confiée à la Division du même nom, à pour objet l'analyse de divers groupes professionnels au sein de la fonction publique quant à leurs caractéristiques, à la mobilité professionnelle et aux tendances de l'offre et de la demande.

Ainsi la Commission, le Conseil du trésor et les ministères sont-ils en mesure de déterminer les problèmes, ainsi que les voies à suivre dans l'harmonisation de l'offre et de la demande.

Cette année, l'étude a porté sur 16 des 77 groupes, soit deux de plus que l'an passé : contrôle de la navigation aérienne, sciences biologiques, commerce, gestion des systèmes informatiques, arts graphiques, gestion financière, technique générale, recherche historique, sciences infirmières, gestion du personnel, inspection des produits de base, radiotélégraphie, recherche scientifique, activités auxiliaires en sciences sociales, inspection technique, programmes de bien-être social.

La solution de quelques-uns des problèmes mis au jour a exigé la concertation. Ainsi, la difficulté de recruter et de retenir les infirmières a entraîné une étude conjointe par la Division, le Conseil du trésor et les ministères sur les attitudes propres à ce groupe d'employés. D'autres études ont porté sur pour déterminer les secteurs où s'impose un élargissement des compétences, et sur les cadres de direction dans le domaine de la recherche scientifique, dont la pénurie se fait sentir. Ces analyses communes permettent à la Division d'indiquer au Conseil du trésor et aux ministères intéressés les moyens de résoudre ou de prévenir les problèmes.

Par exemple, l'analyse portant sur le personnel infirmier a favorisé la reprise des négociations collectives avec les représentants syndicaux de ce groupe.

La Division n'est pas en mesure de fournir des statistiques sur l'ensemble de l'année civile étant donné la production de ses rapports. On étudie périodiquement la situation.

La Division a aussi fait l'essai d'un mécanisme de surveillance des activités ministérielles à cet égard. Des tests ont été effectués avec succès dans deux services de dotation, un bureau régional de la Commission ainsi que dans deux ministères. L'expérience doit se poursuivre en 1975.

À la lumière des données obtenues lors de la vérification, la Division a cherché à définir une méthode d'évaluation qualitative du travail des ministères en ce domaine. Ainsi, elle devait noter que les activités des dix premiers mois de l'année avaient donné lieu à un taux d'incidents de 1,9 %.

La Division peut ainsi vérifier si les décisions sont conformes aux directives de la Commission, et faire en sorte que des mesures correctives soient prises en cas d'irrégularités. L'action de la Direction porte sur des cas individuels mais aussi sur des situations de caractère plus général. Par exemple, elle proposera, s'il y a lieu, qu'on modifie les procédures de recrutement, qu'on donne aux agents de dotation un complément de formation, ou conseillera les ministères en ce qui a trait à l'interprétation et à l'application justes de ces procédures.

La vérification s'accomplit par échantillonnage au hasard ou par échantillonnage sélectif (notamment en fonction de problèmes déterminés) des nominations ministérielles. Dans les dix premiers mois de l'année, les vérificateurs ont examiné 7 082 des 74 980 nominations effectuées par les ministères et noté 1 946 dérogations à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Les infractions à la Loi ou au Règlement peuvent constituer une violation du principe du mérite. Les investigations ont aussi permis de noter 2 754 erreurs dans l'application des procédures administratives établies par la Commission.

La Division a aussi fait l'essai d'un mécanisme de surveillance des activités ministérielles à cet égard. Des tests ont été effectués avec succès dans deux services de dotation, un bureau régional de la Commission ainsi que dans deux ministères. L'expérience doit se poursuivre en 1975.

À la lumière des données obtenues lors de la vérification, la Division a cherché à définir une méthode d'évaluation qualitative du travail des ministères en ce domaine. Ainsi, elle devait noter que les activités des dix premiers mois de l'année avaient donné lieu à un taux d'incidents de 1,9 %.

Tableau 6 Recrutement dans les collèges commu-

nautaires et les cégeps
Répartition des candidatures et des nominations
ées au programme de recrutement dans les
collèges communautaires et les cégeps, selon le
groupe professionnel, la langue et le sexe des
candidats, 1973 et 1974

Groupe		Toutes les		Nominations	
professionnel	Candidatures nominations	Anglophones*	Francophones*	Hommes	Femmes
Tous les groupes professionnels					
1973	2 595	204	159	45	177
1974	2 562	455	274	181	388
Sciences de la gestion					
1973	989	67	50	17	54
1974	959	82	55	27	67
Sciences pures et appliquées*					
1973	1 606	137	109	28	123
1974	1 603	373	219	154	321

* Selon la déclaration des candidats.
Comprend l'information.

Tableau 7 Emplois d'été axés sur la carrière

Répartition des étudiants embauchés dans le
cadre du Programme d'emplois d'été axés sur
la carrière, selon le groupe professionnel, le
genre de maison d'enseignement, la langue et
le sexe des étudiants, 1974

Groupe		Tous les		Anglophones*		Francophones*		Hommes		Femmes	
professionnel	étudiants	Anglophones*	Francophones*	Hommes	Femmes	1973	1974	1973	1974	1973	1974
Tous les groupes professionnels											
2 109	1 578	531	1 490	619	619	2 109	1 578	531	1 490	619	619
Sciences sociales et	administration	707	505	202	428	279	279	202	428	279	279
Maisons d'enseignement	Sciences pures et appliquées	1 402	1 073	329	1 062	340	340	329	1 062	340	340
Toutes les maisons	d'enseignement	2 109	1 581	528	1 466	643	643	528	1 466	643	643
Universités	collèges communautaires	1 942	1 456	486	1 349	593	593	486	1 349	593	593
et cégeps	collèges communautaires	167	125	42	117	50	50	42	117	50	50

* Selon la déclaration des étudiants.

La tâche de ces bureaux est dou-

ble : assurer la dotation en personnel à l'échelle de leur région dans les cas où la décentralisation s'avère plus efficace ; rester en contact avec les bureaux de placement des maisons d'enseignement de leur région afin d'intéresser leurs di-

Permatri

Le sigle Permatri désigne le Procédé d'évaluation et de recrutement de la main-d'œuvre par le traitement de l'information. En un mot, il s'agit d'un répertoire automatisé des employés de la fonction publique mis au service des

agents de dotation. Présentement, il renferme plus de 90 000 dossiers. Son taux d'utilisation a augmenté de près de 30 pour cent comparativement à 1973.

La Direction a mis sur pied un service de consultation pour renseigner employés, agents de dotation et cadres sur les moyens d'une utilisation efficace du système aux fins de dotation. Parallèlement, elle a effectué une vaste étude sur les termes généralement utilisés par les employés dans la description de leurs aptitudes, qualités, formation, etc. À cette fin, elle a constitué 43 comités spécialisés composés des divers groupes d'utilisateurs.

Dans le but d'accélérer la consultation du Permatri, des terminaux à écran de visualisation ont été installés au cours de l'année dans les bureaux régionaux et dans quelques ministères. D'autre part, on a entrepris la transcription sur microfiches des dossiers sur le personnel d'où sont tirées les informations confiées à l'ordinateur. Sous cette forme très réduite, tous les dossiers intéressants le recrutement postsecondaire ont pu être transmis aux bureaux régionaux.

Histoire de se mieux comprendre

Créé en 1973, le Centre d'interprétation-dotation assure un service de consultation sur toutes questions relatives à l'interprétation de la Loi, des directives de la Commission et des mesures envisagées en matière de dotation. Groupant des fonctionnaires expérimentés, le Centre a joué un rôle de premier plan dans la mise au point de méthodes de dotation plus efficaces. On lui doit, dans une large mesure, les procédures qui ont été élaborées pour tenir compte, dans la dotation du personnel, de la politique de bilinguisme du gouvernement. Non seulement en a-t-il assuré la diffusion, mais aussi la révision, au gré des besoins.

Forces canadiennes, et quatre sont
devenues inspecteur de transporteurs
aériens au ministère des Transports.
En collaboration avec le ministère
des Transports, les Cadres des sciences
et de la technologie ont mis sur pied
des programmes spéciaux visant à
recruter des techniciens qualifiés pour
l'entretien et le fonctionnement du
système automatisé de contrôle de la
navigation aérienne.
D'autre part, ils ont intensifié le
recrutement dans les domaines où une
pénurie se fait sentir : médecine, scien-
ces infirmières, médecine vétérinaire,
exploitation des ressources naturelles.
L'homme et son milieu
Les Cadres socio-économiques assu-
rent le recrutement des travailleurs so-
ciaux, sociologues, historiens, juristes,
économistes, statisticiens et, de façon
générale, des spécialistes dans les dis-
ciplines appartenées. En 1974, ils éten-
daient leur répertoire électronique de
candidatures au personnel de soutien
du secteur des sciences sociales. En
outre, le service s'est tout particulière-
ment appliqué, en collaboration avec
les ministères et les associations pro-
fessionnelles compétentes, à améliorer
le recrutement des économistes et des
statisticiens en mathématique spécia-
lisés en agriculture, environnement,
mines et ressources.

Les «têtes à Papineau»

Le Programme de recrutement post-
secondaire a été mis sur pied dans
le but d'intéresser les diplômés des
établissements d'enseignement post-
secondaire à faire carrière dans la fonc-
tion publique. Chaque année, des équi-
pes d'agents de recrutement se rendent
dans les universités, collèges commu-
nautaires et cégeps pour y interviewer
les étudiants des classes terminales. Le
tableau 5, pour les universités, et le
tableau 6, pour les collèges et cégeps,
indiquent la répartition des candida-
tures et des nominations auxquelles ces
campagnes de recrutement ont donné

Tableau 5
Recrutement dans les universités

Répartition des candidatures et des nominations
liées au programme de recrutement dans les
universités, selon le groupe professionnel, la
langue et le sexe des candidats, 1973 et 1974

Tous les groupes professionnels		Toutes les nominations	
Groupe professionnel		Candidatures : nominations	
		Anglophones	Hommes Femmes
1973	18 993	961	676
1974	18 362	1 060	774
Stagiaires en administration		285	286
1973	744	822	231
1974	798	822	231
Service extérieur		166	83
1973	7 968	249	164
1974	7 742	291	194
Sciences pures et appliquées		169	106
1973	813	169	106
1974	813	169	106
Informatique		46	42
1973	485	46	42
1974	587	37	37
Socio-économique		235	179
1973	2 752	235	179
1974	1 600	256	205
Selon la déclaration des candidats		51	175
1973	8	51	175
1974	7	56	158

liu en 1974. En bref, il y a eu 20 924
candidatures et 1 515 nominations,
dont 1 060 de diplômés d'universités et
455 de diplômés de collèges ou de
cégeps. Sous le rapport de l'équilibre
entre les deux groupes, il faut noter
une amélioration sensible relativement
à 1973, alors que les nominations de
diplômés d'universités étaient de 961,
contre 204 chez les diplômés de collè-
ges. Signalement également que 568 di-
plômés ont été engagés par les minis-
tères à titre de stagiaires. Le service as-
sures aussi la direction, conjointement
avec des maisons d'enseignement, de
programmes destinés à des étudiants-
nipeg, Edmonton et Vancouver.

Nos antennes régionales

La Direction générale de la dotation
maintient des bureaux à Halifax, Mont-
Québec, Ottawa-Hull, Toronto, Win-
nipeg, Edmonton et Vancouver.

postsecondaires. En 1974, plus de 450
étudiants ont effectué un ou plusieurs
stages au sein de la fonction publique.
En dernier lieu, mentionnons le Pro-
gramme d'emplois d'été axés sur la
carrière qui, en 1974, permettait à 2 019
étudiants de travailler dans des domai-
nes correspondant à leurs études
(tableau 7).

Tous les	Anglo-phones	Franco-phones	Hommes	Femmes		Le programme des permittants	
						comporte des cours et séminaires dans	un université (Laval à Québec, Toronto et York à Toronto); des voyages et des
ministère	titulaires	phones	phones			activités organisées conjointement par	l'université, les associations communau-
rain d'œuvre et Immigration	43	30	13	41	2	taires et les sociétés culturelles locales;	socio-culturelles du milieu d'accueil et
usées nationales du Canada	7	5	2	5	2	perfectionnement, s'initient aux réalités	aux conditions de travail de leurs nou-
ffice national de l'énergie	10	9	1	10	2	Le programme des enfants au nou-	veau milieu scolaire est largement tri-
ortes	38	32	6	38	2	butaire de l'accueil qui leur est réservé.	La coopération des écoles a été telle au
evenu national, Douanes et accise	25	18	7	25	2	programmes que tous les jeunes ont pu	mener à bien leurs études.
evenu national, Impôt	33	31	2	33	6	de langue du troisième niveau et le	conjoint, ceux du deuxième; ils doi-
arté nationale et Bien-être social	142	123	19	136	6	vent envoyer leurs enfants à l'école	française s'ils sont anglophones, ou
ciences et Technologie	23	19	4	22	1	anglais s'ils sont francophones.	
ecrétariat d'Etat	26	16	10	24	2		
ervice canadien des pénitenciers	9	6	3	9	2		
olliciteur général	11	9	2	11	2		
tatistique Canada	60	50	10	58	2		
ransports	72	63	9	72	2		
ravail	13	12	1	12	1		
ravaux publics	57	48	9	57	1		

Le programme des permittants comporte des cours et séminaires dans un université (Laval à Québec, Toronto et York à Toronto); des voyages et des activités organisées conjointement par l'université, les associations communau-taires et les sociétés culturelles locales; socio-culturelles du milieu d'accueil et aux conditions de travail de leurs nou-veau milieu scolaire est largement tri-butaire de l'accueil qui leur est réservé. La coopération des écoles a été telle au programme que tous les jeunes ont pu mener à bien leurs études.

L'encadrement des Cadres

La Direction générale de la dotation a créé un poste de directeur général ad-joint avec mission d'harmoniser le travail des quatre services de dotation (Cadres administratifs, socio-économi-ques, des sciences et de la technologie, Programme de recrutement postsec-on-daire) et du Centre de contrôle des activités régionales. Face aux exigences nouvelles de la délégation de pouvoirs en matière de dotation, on a confié aux dirigeants de ces services le soin d'assis-ter les ministères et de les conseiller dans l'application de la politique de la Commission.

Les «intermédiaires»

De façon générale, il appartient aux Cadres administratifs d'assurer le re-crutement et le choix des cadres in-termédiaires dans la catégorie «cadres administratifs et agents du service ex-térieur», plus particulièrement pour les services et secteurs suivants: adminis-tration, commerce, informatique, infor-mation, finance, service extérieur, orga-nisation et méthode, programme, achat et approvisionnement, personnel. Ils enrichissent constamment leur répertoire de candidatures. Le choix des cadres subalternes de cette catégorie est surtout le fait des ministères.

Question de technique... et de santé Les Cadres des sciences et de la tech-nologie sont chargés de pourvoir aux divers postes de la catégorie «techni-ciens» qui réunit des spécialistes des domaines suivants: sciences pures et appliquées, sciences de la santé. Pour la première fois, les ministères ont été autorisés à combler eux-mêmes ces postes.

En 1974, des groupes profession-nels, jusqu'alors jalousement mascu-lins, ont ouvert leurs rangs à des fem-mes: deux d'entre elles ont été nom-mées officier médical adjoint dans les

La chasse aux «grands dauphins»
 Dans le cadre du Programme de planification des ressources humaines, les Cadres de direction, de concert avec la Division de la politique d'emploi du Conseil du trésor, ont poursuivi, pour une troisième année consécutive, leur analyse prévisionnelle touchant les postes de haute direction. L'objectif est de déterminer, avec le plus de précision possible, la demande future à ces niveaux et de faciliter le recrutement de candidats compétents pour remplir les postes vacants. À la fin de l'année, ils ont soumis à l'examen des ministères un plan de succession qui tient compte des secteurs où la relève à court terme s'avère impossible et permet d'envisager des à présent des mesures en vue de préparer l'avenir.

Les permittants
 Au cours de l'année écoulée, un nombre accru de hauts fonctionnaires et de cadres de l'extérieur ont participé au Programme de permutation des cadres de direction. Pour sa part, la fonction publique accueillait 52 participants, dont 39 du secteur privé, 10 du milieu universitaire et 3 d'autres administrations publiques. Par ailleurs, 17 fonctionnaires acceptaient des affectations à l'extérieur, dont 4 dans le secteur privé, 2 dans des universités et 11 dans des administrations publiques.

Tableau 4
Personnel de haute direction* - SX et postes de niveaux équivalents
 Répartition des titulaires de postes SX et de postes de niveaux équivalents*, selon le ministère d'affectation, la langue et le sexe des titulaires, 1974

Ministère	Tous les titulaires	Anglo-phones*	Franco-phones*	Hommes	Femmes
Tous les ministères	1 614	1 366	248	1 581	3
Affaires des anciens combattants	18	16		2	17
Affaires extérieures	75	61	14	74	
Affaires indiennes et du Nord canadien	62	54	8	60	
Affaires urbaines	20	16	4	20	
Agence canadienne de développement international	24	18	6	24	
Agriculture	78	72	6	78	
Approvisionnement et Services	64	56	8	64	
Archives publiques	3	2	1	3	
Assurances	2	2	—	2	
Auditeur général	5	4	1	5	
Commissaire aux langues officielles	4	1	3	4	
Commission canadienne des transports	18	15	3	18	
Commission d'assurance-chômage	26	20	6	26	
Commission de la fonction publique	27	18	9	26	
Commission des relations de travail dans la fonction publique	6	5	1	6	
Commission mixte internationale	4	4	—	4	
Commission nationale des libérations conditionnelles	2	2	—	2	
Communications	40	33	7	38	
Conseil canadien des relations du travail	1	—	1	1	
Conseil de la radio-télévision canadienne	7	5	2	7	
Conseil privé	29	19	10	27	
Conseil du trésor	82	70	12	79	
Consommation et Corporations	31	26	5	30	
Défense nationale	26	25	1	26	
Directeur général des élections	2	—	2	2	
Énergie, Mines et Ressources	52	50	2	52	
Environnement	127	113	14	127	
Expansion économique régionale	46	39	7	46	
Finances	29	27	2	28	
Gouverneur général	1	1	—	1	
Industrie et Commerce	95	89	6	95	
Information Canada	8	6	2	8	
Justice	31	26	5	28	

suite à la page 1

Tableau 3
Personnel de haute direction

Répartition, en nombre et pourcentage, du personnel de haute direction selon la langue maternelle et leur niveau, 1973 et 1974

Niveau	1973				1974			
	Tous les SX	Anglophones*	Francophones*	Tous les SX	Anglophones	Francophones	Nombre	%
total	895	100,0	731	81,7	915	81,5	208	18,5
X1	514	100,0	423	82,3	505	80,5	122	19,5
X2	245	100,0	202	82,4	286	84,4	53	15,6
X3	125	100,0	97	77,6	117	79,6	30	20,4
X4	11	100,0	9	81,8	7	70,0	3	30,0

* sur la déclaration des titulaires.

4 et 21 pour cent, respectivement, par rapport à 1973. Fin 1974, on comptait 08 SX francophones, soit 18,5 pour cent du total (tableau 3).

Au cours de l'année écoulée, et conformément à la politique de la Commission relative à la promotion de la femme, 22 femmes se joignaient aux cadres dirigeants, dont 11 au sein de la catégorie « cadres administratifs et agents du service extérieur » et les autres dans la catégorie « haute direction ». Leur nombre dans cette dernière catégorie est passé de 18 au 31 décembre 1974. Le tableau 4 indique la répartition des cadres dirigeants selon le ministère, la langue et le sexe.

Les Cadres de direction entretiennent un répertoire de candidatures de 800 à 400 postulants de l'extérieur, dont les compétences et qualités ont été déterminées à la suite d'entrevues ou par examen de leur curriculum vitae. Copie de leur dossier est envoyée aux divers ministères.

La Commission s'est toujours efforcée d'assurer la représentativité de l'Administration en ce qui intéresse, notamment, les diverses régions du pays. Elle y voit l'une des conditions pour bien servir l'ensemble de la société canadienne. Pour faire le point de la situation à cet égard, les Cadres de direction ont examiné la répartition géographique et les résultats.

graphique des SX compte tenu de leur lieu de naissance, de la province ou région où ils ont fait leurs études. Les résultats sont les suivants :

Provinces de l'Atlantique	7,3
Québec	20,3
Ontario	36,9
Provinces de la Prairie	14,4
Colombie-Britannique	6,7
Étranger	14,4

Si la proportion des SX nés et formés à l'étranger est si importante, c'est que le service public a dû recruter hors du pays, notamment au Royaume-Uni, les spécialistes dont le Canada avait besoin pour faire face aux exigences de l'essor économique que le pays a connu après la deuxième guerre mondiale et au cours des années 50. Depuis quelques années, cependant, la Commission s'est employée à développer parmi le personnel de la fonction publique, et à recruter dans tout le pays les compétences dont elle a besoin. L'intérêt national exige qu'on assure le développement de nos propres ressources humaines.

Si, pour déterminer avec plus de précision la répartition régionale des SX, on fait abstraction de ceux d'origine étrangère, on obtient des résultats sensiblement différents.

Le tableau ci-après indique, en pourcentage, cette nouvelle répartition par rapport à la population active de chaque province ou région :

Population active	SX	8,1	25,4	38,7	17,1	7,8	10,7
Provinces de l'Atlantique	8,5	23,7	43,1	16,9			
Québec	23,7						
Ontario	43,1						
Provinces de la Prairie	16,9						
Colombie-Britannique	7,8						
Étranger	10,7						

La représentation de la Colombie-Britannique accuse manifestement un retard. Il faut cependant noter que les SX sont généralement choisis parmi les États de service, et que l'expansion démographique de la Colombie-Britannique est de date assez récente.

* Les données sur la population active sont celles du Recensement de 1973.



Les employés qui estiment avoir été injustement traités à l'occasion de nominations, rétrogradations ou licenciements qu'ils jugent illégaux ou irréguliers, peuvent interjeter appel aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. La Direction des appels établit dans chaque cas un comité indépendant chargé de faire enquête et d'entendre la cause. Depuis 1967, le nombre des appels n'a cessé de croître. Cela tient, pour une large part, au fait que les nominations se font plus nombreuses d'année en année. Mais un autre facteur intervient, assurément : la conscience plus poussée que les fonctionnaires ont acquis de leurs droits. Vers la fin de l'année écoulée, les commissaires ont eu l'occasion de présenter des recommandations au Comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes des relations employeurs-employés dans la fonction publique. Après sept ans d'application de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Commission se rend compte que des modifications s'imposent si l'on veut suivre l'évolution des sciences de la gestion en matière de personnel. Les commissaires formulent le vœu que le Parlement étudie leurs recommandations avec grande attention.

plus particulièrement ses contacts avec les établissements d'enseignement et les associations professionnelles. La concurrence entre employeurs est vive sur le marché du travail. La Commission le sait bien, qui poursuit un programme dynamique de recrutement et entretient un répertoire de candidatures où elle puise le personnel dont elle a besoin. Chaque année, dans le cadre du Programme de recrutement à ces aspirations et, dès 1971, créait l'Office de la promotion de la femme. Il suffit d'un rapide coup d'œil sur la répartition des employés parmi les diverses catégories professionnelles pour remarquer la concentration du personnel féminin dans la catégorie du soutien administratif, lequel se situe aux échelons les plus bas de l'Administration. En remontant vers les catégories supérieures, on constate qu'elles se font de plus en plus rares, pour n'être plus que dix-huit parmi le personnel de haute direction. Pourtant d'immenses progrès ont été réalisés depuis 1971, alors que la haute direction ne comptait qu'une seule femme dans ses rangs. Malgré qu'elle soit lente, l'amélioration est soutenue parmi les cadres administratifs et les agents du service extérieur. De 12,6 qu'il était en 1971, leur pourcentage est passé à 15,3 en 1973, puis à 16,9 en 1974. Exprimés de cette façon, les gains sont modestes; en chiffres absolus, cependant, le nombre des femmes y a plus que doublé. En outre, leur présence s'est effectivement accrue dans trois des quatre autres catégories professionnelles.

En 1964, année où la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme pré-sentait son rapport sur la situation dans la fonction publique, ils ne formaient semble-t-il, qu'entre 12 et 14 pour cent des effectifs à ce niveau.

Si la représentation équitable des francophones et des anglophones s'impose, la bonne administration de l'Etat exige tout autant que les femmes et les autochtones aient une juste part des emplois qu'offre la fonction publique. De plus en plus consciente de ses droits, la femme canadienne réclame l'égalité des chances dans le monde du travail. La Commission n'a pas tardé à faire écho à ces aspirations et, dès 1971, créait l'Office de la promotion de la femme. Il suffit d'un rapide coup d'œil sur la répartition des employés parmi les diverses catégories professionnelles pour remarquer la concentration du personnel féminin dans la catégorie du soutien administratif, lequel se situe aux échelons les plus bas de l'Administration. En remontant vers les catégories supérieures, on constate qu'elles se font de plus en plus rares, pour n'être plus que dix-huit parmi le personnel de haute direction. Pourtant d'immenses progrès ont été réalisés depuis 1971, alors que la haute direction ne comptait qu'une seule femme dans ses rangs. Malgré qu'elle soit lente, l'amélioration est soutenue parmi les cadres administratifs et les agents du service extérieur. De 12,6 qu'il était en 1971, leur pourcentage est passé à 15,3 en 1973, puis à 16,9 en 1974. Exprimés de cette façon, les gains sont modestes; en chiffres absolus, cependant, le nombre des femmes y a plus que doublé. En outre, leur présence s'est effectivement accrue dans trois des quatre autres catégories professionnelles.

Parallèlement aux francophones et aux femmes, les autochtones ont acquis de leurs droits une conscience plus aiguë. Dans le dessein de favoriser l'emploi des Indiens, des Inuit et des Métis au sein de la fonction publique, la Commission créait en 1973 le Bureau de recrutement des autochtones. Depuis notre dernier rapport annuel, leur nombre, parmi les agents et les cadres supérieurs, est passé de 178 à 246. Il reste, on le voit, beaucoup à faire; mais l'évolution amorcée est prometteuse. Signations aussi le lancement, en 1974, d'un programme élaboré par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, et destiné aux populations situées au nord du soixantième parallèle. C'est la Commission qui en dirige l'exécution. On veut faire en sorte que les autochtones puissent participer davantage à la gestion des programmes fédéraux qui les concernent. Il y a dix ans, les cours de langues étaient insitués. Fin décembre 1974, 7 471 fonctionnaires les avaient suivis avec succès dans les divers centres de formation de la Commission. En 1970, la Commission lançait une offensive visant à généraliser l'emploi des deux langues officielles dans les cours de formation professionnelle. Depuis, les progrès ont été importants en 1974, 47 pour cent des maternels étaient enseignées en français ou en anglais.

La création, en 1972, de la Direction anti-discrimination reflète la sensibilité de la Commission aux nouvelles préoccupations du milieu. Cette direction est chargée de faire enquête sur les allégations de discrimination dans l'emploi en raison du sexe, de la race, de la nationalité ou de la religion. À la demande de la Commission, elle examine également les allégations d'ingérence de traitement liée à l'âge, à l'incapacité physique, aux charges familiales ou au casier judiciaire. Elle a traité 33 plaintes au cours de l'année 1974.

La Commission de la fonction publique a pour mission de veiller à ce que le choix du personnel dans l'administration fédérale s'effectue selon le principe du mérite, en toute impartialité et sans distinction de sexe, de race, de nationalité ou de religion. Aussi, a-t-elle le devoir d'assurer un service de dotation efficace ainsi que des programmes de perfectionnement du personnel. La Loi sur l'emploi dans la fonction publique, adoptée en 1967, lui confère tous pouvoirs d'agir en ces domaines et d'assurer une planification rationnelle des ressources humaines.

Au cours de la dernière décennie, s'est amorcé au Canada ce que divers observateurs ont qualifié de révolution sociale. Issue de la société canadienne, la Commission devait connaître elle aussi de profondes mutations face aux exigences nouvelles de la collectivité qu'elle a pour fonction de servir. De la même façon, elle s'est efforcée de dispenser les besoins futurs afin d'être en mesure d'y satisfaire le moment venu. Les réalisations de la Commission au cours de l'année 1974 ont été de conséquence. S'ajoutant à celles de la dernière décennie, elles auront profondément modifié ses façons d'opérer, et, en corollaire, son rendement.

Aux conditions fixées par elle, la Commission peut, aux termes de la loi, déléguer au fonctionnaire administratif supérieur des ministères ses pouvoirs

en matière de recrutement, de sélection et de promotion du personnel. Dans un premier temps, en 1967, la Commission autorisait un ministère à procéder au choix de son personnel dans des secteurs d'activité déterminés. L'année suivante, cette autorisation s'étendait à d'autres ministères. En 1974, la Commission a élargi les pouvoirs des ministères, les autorisant à pourvoir à la plupart des postes qui sont de leur ressort. Soucieuse de l'application rigoureuse du principe du mérite, comme son mandat lui en fait obligation, la Commission soumet à une étroite vérification, dont elle perfectionne constamment les mécanismes, sa propre activité de dotation et celle des ministères.

L'offre et la demande relativement à l'emploi dans la fonction publique. À cette fin, elle œuvre sur plusieurs fronts, cherchant à développer, notamment parmi ses effectifs, les ressources qui lui seront nécessaires, et à déterminer, parmi ses domaines d'activité, ceux où la dotation en personnel risque de devenir malaisée. À cet égard, l'analyse

de la répartition des fonctionnaires par groupes d'âge offre un exemple significatif. Comme au sein de la population canadienne, la proportion dans la fonction publique des 35 à 50 ans accuse depuis dix ans une baisse graduelle. Le recrutement de compétences pour les postes de haute direction pourrait donc éventuellement poser des difficultés. Aussi, la Commission a-t-elle mis sur pied des programmes de formation en gestion, dont le plus important est celui des Cours et affectations de perfectionnement destinés aux jeunes cadres intermédiaires. Parallèlement, le Service des cadres de direction s'est employé à attirer à la fonction publique des spécialistes de la gestion.

L'orientation de la Commission en ces matières a grandement évolué au cours des dix dernières années. Si elle s'efforce toujours de répondre aux besoins des ministères, elle s'emploie au surplus à développer les structures et à réunir les compétences qui lui permettent d'innover dans la planification des ressources, dont le recrutement. De concert avec les ministères, la Commission suit de près l'évolution des besoins actuels et, fait peut-être plus important encore, s'efforce de prévoir ceux de demain. Pour l'appréciation des ressources actuelles et éventuelles, elle a multiplié ses sources d'information,





Monsieur le Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir

déposer à la Chambre des communes le rapport de la Commission de la fonction publique du Canada pour 1974.

Nous le soumettons au Parlement en conformité des dispositions de l'article 45 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique — chapitre 71, Statuts du Canada, 1966 — 1967.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre très haute considération.

Le Président

John J. Carson

Le Commissaire

Irene E. Johnson

Le Commissaire

Charles A. Lussier

Charles-A. Lussier



- A grands traits
- Le choix et la gestion du personnel
- Au programme, les langues officielles !
- La perfection n'est pas de ce monde, le perfectionnement, si !
- Les cours de langues... bien pendues
- Profession de foi en faveur de la formation
- Les Caplens
- A chacun selon son dû... et selon la loi
- Droit devant elles
- Les premiers ne seront plus les derniers
- Les plaideurs
- Egalité, fraternité...
- Beaucoup d'appelés, peu d'élus
- Qui remercier, outre le ciel ?
- Appendices
- Appendice 1 – Les nominations et cessations d'emploi
- Appendice 2 – Les employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique
- Appendice 3 – Les appels
- Appendice 4 – Les exigences linguistiques des postes



Paroisses et Professions

Commission
de la fonction
publique

RAPPORT ANNUEL

CAI CS
-A55

Annual Report 1975

Public Service Commission
LIBRARY
MAY 1976
UNIVERSITY OF TORONTO

 Public Service
Commission
Commission de la
Fonction publique



Public Service
Commission

Commission de la
Fonction publique

The Honourable J. Hugh Faulkner
Secretary of State
House of Commons
Ottawa, Ontario

Dear Minister

We have the honour to ask you to transmit
for tabling in the House of Commons the
report of the Public Service Commission
of Canada for 1975.

It is submitted to Parliament in conformity
with the provisions of Section 45 of the
Public Service Employment Act (Chapter
71, Statutes of Canada 1966-67).

Yours sincerely,

John J. Carson
Chairman

Irene E. Johnson
Commissioner

Charles A. Lussier
Commissioner

Contents

Structure and mandates Page 4		
View from 1975 Page 6	Have the operational priorities of the Commission overshadowed its legislative responsibilities?	
Staffing Branch Page 8	<ul style="list-style-type: none"> Of 127,171 appointments in 1975, 70 per cent were promotions and transfers of present public servants. Appointments in the Executive Category, compared to 1974: <ul style="list-style-type: none"> were fewer by 13.6 per cent; had a higher representation of franco- 	<ul style="list-style-type: none"> phones (25 per cent over 19.1 per cent); had nearly the same representation of females (2.4 per cent—2.5 per cent last year). Recruitment in post-secondary institutions led to the appointment of 1,592 graduates.
Appeals Branch Page 18	<ul style="list-style-type: none"> Fewer appeals were filed than in 1974 (3,417 compared with 4,125) 	<ul style="list-style-type: none"> Of appeals filed, 19.1 per cent were allowed compared with 32 per cent allowed in 1974.
Anti-Discrimination Branch Page 22	<ul style="list-style-type: none"> Complaints of discrimination on the basis of sex declined during 1975—International Women's Year—by 47.5 per cent. 	
Official Languages Program Page 26	<ul style="list-style-type: none"> A four-year study of language requirements for positions, which will eventually lead to establishment of new standards, was begun. 	<ul style="list-style-type: none"> Eight new versions of the Language Knowledge Examination were developed to reduce the risk of fraud or memorization.
Staff Development Branch Page 30	<ul style="list-style-type: none"> Some 360 courses and workshops in management were given in the two languages—139 of these in the regions; 9,099 public servants were registered. Intensive and continuous language training courses were taken by 6,445 public servants in bilingual positions. 	<ul style="list-style-type: none"> Since language training began, in 1964, 12,653 employees have successfully completed courses. Teaching methods are under constant review, and the scope of research has been enlarged.
Career Assignment Program Page 36	<ul style="list-style-type: none"> CAP took on 72 new participants during the year, 22 of whom were women. 	<ul style="list-style-type: none"> Participation in CAP from the private sector is increasing.
Office of Equal Opportunities for Women Page 40	<ul style="list-style-type: none"> A career-planning workshop for women in the public service was co-sponsored by the Commission and Treasury Board, as a model for departments; it was attended by 225 women. 	<ul style="list-style-type: none"> Participation of women in professional development and management training programs increased in 1975.
Office of Native Employment Page 44	<ul style="list-style-type: none"> In December 1975, 348 native persons held officer positions in the Administrative and Foreign Service, Scientific and Professional, and Executive categories. 	
Northern Careers Program Page 46	<ul style="list-style-type: none"> Indians, Métis and Inuit living in the Yukon and Northwest Territories can learn how to build up the skills, knowledge and experience 	needed for permanent jobs in the northern service, through this new training program, administered by the Commission.
Regional Highlights Page 48	<ul style="list-style-type: none"> The 73 per cent of federal public servants who work outside the national capital area have 	the usual Commission services available through regional offices.
Political Activity Page 50	<ul style="list-style-type: none"> Five public servants were granted leave to be candidates in provincial elections. 	
Appendices Page 51		

Evolution of the structure and functions of the Public Service Commission of Canada

Appeals Branch

Charged with hearing appeals from public servants against alleged breaches of the Public Service Employment Act and Regulations, the Appeals Branch has existed in its present form since 1967. Appeals are received by the branch from employees with respect to management decisions which affect their careers (i.e. promotion, demotion, release). The branch sets up independent review boards to hear these appeals, and the resulting decisions are binding on the PSC.

Anti-Discrimination Branch

Since 1967 the PSC has endeavored to prevent discriminatory practise in the treatment of public servants and candidates for positions in the public service. This concern was codified in 1972 when increasing manpower requirements and the complexities arising from delegated staffing authority prompted the creation of the Anti-Discrimination Branch.

The Commissioners

The jurisdictional powers of the PSC rest with the three Commissioners, one chairman and two members, each of whom is

Staffing Branch

Staffing Branch, which predates and in many cases germinated most other divisions and programs of the PSC, executes the PSC's main task: public service staffing on the basis of merit. In accordance with the law and the PSC's own policies and directives the branch establishes selection standards for personnel, sets administrative procedures for staffing officers in the PSC and departments, and oversees departmental staffing activities to ensure the application of the law and regulations. Its activity also takes in human resource planning to provide an adequate supply of persons to fill projected demands.

The Public Service Commission (PSC) receives its mandate and authority from Parliament—and is accountable directly to Parliament for the effective discharge of its duties. Parliament revised the Public Service Employment Act in 1967. This act gave the PSC the responsibility for ensuring—either directly or through delegation—that the public service was staffed according to merit and without discrimination; for operating training and development programs for public servants; for establishing independent boards to hear and rule upon appeals by public servants against promotions, demotions or release; and for carrying out all other functions that may be assigned to it by the Governor-in-Council. Immediately after 1967, the PSC consisted of two major statutory divisions—staffing and appeals. Since then, other functions have developed, which have brought about new programs and a different administrative arrangement. These have come about through directives from the Governor-in-Council and parliamentary resolutions, as well as at the PSC's own initiative and at the request of other central agencies or departments. Consequently, although some of the PSC's former duties were transferred to Treasury Board eight years ago, the field of activity for the PSC and the 4,000 employees now on staff has been steadily expanding. Its essential function, however, remains the same—to ensure that the public service is staffed according to merit—and serves the needs of Canadian society well. The chart on these pages illustrates the major structural components of the PSC, as it has evolved since 1967.

...ed by the Governor-in-
...ill for a ten-year term at the
...f deputy head. The chief
...ive officer is the Chairman.
...ner, the Commissioners set

the overall policy of the PSC in
accordance with the Public Ser-
vice Employment Act. A simple
majority of the Commissioners
constitutes a quorum.

Executive Director

Executive director co-ordi-
nates the management and
administrative operations within
the PSC. This position was creat-
ed in 1975 to assist the Chairman.

Staff Development Branch

language training, which
dates back to 1964, and profession-
al development training, were
initially a function of Staffing
Branch. In 1967, much greater
emphasis on language training
was brought about expanded
functions and the creation of the
Language Bureau as a distinct and
autonomous entity. The following
year the Bureau of Staff Develop-
ment and Training separated from
Staffing Branch, as well. The PSC
decided to group these two train-
ing operations together and thus,
in 1973, the Staff Development
Branch was created. The branch
now forms the central training
organization for the whole public
service—an activity which absorbs
more than two-thirds of the PSC's
resources.

Official Languages Program

A 1973 parliamentary resolution
re-affirmed the PSC's responsibil-
ity for determining the language
requirements for all bilingual posi-
tions in the public service. This
new emphasis on standards came
at a time when the PSC was
already dealing with many other
aspects of official languages
policy. These included testing lin-
guistic competence, and providing
language training. The combined
responsibilities touched on the
functions of several divisions, and
required the establishment of a
co-ordinating body through which
all these tasks could be done effi-
ciently. The result was the crea-
tion, in 1973, of the Official Lan-
guages Program.

The Secretariat

The Secretariat, an office which
directly serves the Commission-
ers, responds to requests for infor-
mation from members of parlia-
ment, assures the flow of current
business, and keeps the official
records. It dates back to about
1908.

Auxiliary Services

Six auxiliary services supply the
PSC's own needs as a department.
These are responsible for financial
management, personnel manage-
ment, administrative services,
public information, internal policy
planning, and data collection and
analysis; all report to the executive
director.

Career Assignment Program

CAP was created in 1968 for the
purpose of developing executive
talent from middle management
ranks of the public service. The
objective of the program is to
ensure an adequate supply of
qualified persons to fill vacancies
in the echelons of senior manage-
ment.

Office of Native Employment

From its beginning as a one-per-
son responsibility within Staffing
Branch in 1970, the work to recruit
native persons was quickly seen to
require more intensive effort. The
Office of Native Employment, set
up in 1972, endeavors to meet this
need by promoting public service
employment opportunities and
career development for Indians,
Inuit and Métis.

Office of Equal Opportunities for Women

The need to have women more
equitably distributed through all
levels of the public service led the
PSC to establish, in 1971, the
Office of Equal Opportunities for
Women. The work began on two
levels: to acquaint female person-
nel with their rights and career
potential, and to make depart-
ments aware of the wealth of
human resources they were leav-
ing virtually untapped. The office
is now working in collaboration
with departments in establishing
policies and programs for the
hiring, training and promotion of
women in the public service.

Northern Careers Program

The PSC began administering the
Northern Careers Program for the
Department of Indian and North-
ern Affairs in 1975. The program's
goal is to prepare native people,
through training and work experi-
ence, for public service employ-
ment in Canada's North. The PSC
works with other federal depart-
ments active in the north to estab-
lish a complete program of
courses and assignments.

Before highlighting the 1975 activities of the Public Service Commission (PSC), the three commissioners, who at the time of writing are all on the eve of departure, would like to glance back over the activities of the past eight years, and to briefly look ahead at what may follow.

The mandate of the PSC is embodied in the Public Service Employment Act. This act was last revised in 1967, when collective bargaining was being introduced into the Public Service of Canada. It reaffirmed the PSC's role as guardian of the principle that public service appointments should be based on merit.

At the same time, the legislative changes made by Parliament to introduce collective bargaining removed from the PSC some of its previous involvement in personnel administration. Hence, such former responsibilities as classification, compensation and conditions of employment were transferred to the Treasury Board.

PSC co-operation was of course necessary to assist the government, the managers of the public service and the employee associations, as they entered the new era of collective bargaining. We were pleased to render this assistance.

And the PSC continued to provide guidance and assistance, as the emphasis in personnel administration embraced bilin-

gualism, francophone participation, equal opportunities for women, native employment, and the whole area of training and development including executive education.

In undertaking these activities the PSC sought to encourage the development of an excellent public service in Canada, representative of and responsive to all Canadians, and institutionally able to function in both official languages.

We will not attempt to give a complete history of all our undertakings, but will merely cite some brief examples.

- PSC language training started in 1964 with five teachers and 42 students. Today spurred on by two parliamentary resolutions on bilingualism and 11 years' experience, the PSC operates over 420 classrooms in 14 language centres across Canada. Around 2,000 of our employees—by far the largest group in the PSC—are engaged in language teaching or support activities—and we have produced over 12,000 graduates.

- In 1968, the PSC and the Treasury Board jointly initiated the Career Assignment Program (CAP), to develop a great number of more effective senior managers for the public service. From small beginnings, CAP became a significant mid-career development program for public servants—and has already produced some 160 senior executive officers, or equivalents for the service.

- Responding to the 1969 report on inequalities in public service employment and career growth that were linked with attitudes towards the female sex, the PSC established its Office of Equal Opportunities for Women. Our efforts were given impetus by a 1972 Cabinet directive which instructed deputy heads to encourage the advancement of women. This undertaking is typical of the PSC's efforts towards achieving a more representative public service.

Over the years, many other good ideas took root in the minds of people within the PSC, and they grew into new PSC initia-

ves. Our Native Employment Program started that way, as did the program to help women in the clerical ranks break through into officer ranks; and the program to retain qualified francophones, initially employed as language teachers.

We have entered into many endeavours: in behalf of others, as joint ventures, and as a result of our own research and forecasting.

We distribute the resources of the PSC among its various programs, we arrive at a rough measure of the resource allocation. The PSC's largest allocation, about 57 per cent, is devoted to the training of public servants.

Activities relating to our statutory function of staffing, including representational and special career development activities, account for 27 per cent of our resources.

The remaining six per cent is distributed amongst activities that relate directly to ensuring that merit is indeed the basis for public service appointments.

These activities include developing selection and language standards, which can be called the "merit specifications" of positions. Associated with these are selection and language tests. Because most staffing responsibility is delegated to departments, staffing audit is a major PSC tool for scrutinizing departmental performance to ensure that the merit principle is upheld. We also hear appeals against staffing and language decisions. And finally, we investigate allegations of discrimination in matters relating to public service employment.

These activities are the PSC's way of ensuring, beyond its own retained responsibility for staffing, that merit is the basis for hiring, promotion or release in the public service. We are convinced that the quality of these activities is high and is constantly improving.

We are left, though, with a nagging question. Our operational activities—in lan-

guage training, in professional and executive education, in representational equity, and in non-delegated staffing operations—have been extensive compared with our activities in merit assurance. Have our operational priorities now overwhelmed our legislative responsibilities?

The PSC is by no means suggesting that it should abandon any of its current commitments to joint ventures with the government, departments, or staff associations. However, the time is ripe for an evaluation of these programs, to determine just how well they fit with the PSC's mandate.


This evaluation should begin with an examination of the way the PSC operates, in order to determine what is the best mode of operation—what it is proper for the PSC to do itself—what it is proper that it ask others to do on its behalf—and what it is improper for the PSC to do on behalf of the government. We are hopeful that the Joint Senate/House of Commons Committee on Employer-Employee Relations in the public service will also be pressing for this kind of re-assessment of the role of the PSC.*

* As this report goes to press, the commissioners are gratified that recommendations one to three of the Special Joint Committee's sixth report confirms our view in this matter.

Finally, in this our last annual report as a team, we are happy to have the opportunity to thank all those who have co-operated wholeheartedly with the PSC during the year: the departments and agencies we serve, the staff associations, other levels of government, business, industry, and educational institutions and so many Members of Parliament. Without their much appreciated support, our endeavours would have been for naught.

Most warmly, we thank all our staff across the country who have this year, as in other years, bent their efforts to achieving the goals of the PSC.


John J. Carson
Chairman


Irene E. Johnson
Commissioner


Charles A. Lussier
Commissioner

Staffing Branch

1975



Public Service
Commission

Commission de la
Fonction publique

The staffing of any organization is an important task, for the effectiveness and efficiency of an organization depend on the people who do the work. With a staff of more than 250,000, who are widely dispersed across a vast land, the task becomes an enormously complex one.

The Public Service Commission (PSC) has the authority and the responsibility to ensure that the public service is staffed according to merit and without regard for sex, race, national origin, colour, religion, age or marital status. It is up to the PSC's Staffing Branch to make sure of this.

In interpreting the merit principle, the PSC has long taken the position that all Canadians should have access to jobs in the public service. Further, it has adopted the stand that the public service must represent all sectors of the Canadian community if it is to respond to the needs of the people it serves.

Thus, the Staffing Branch extends its recruitment efforts to all regions of the country, encouraging applications from persons qualified for a public service job, regardless of sex or cultural background.

Today, a large part of the selection and appointment responsibility has been delegated to departments by the PSC, with the latter reserving for itself the right to staff senior positions and to recruit candi-

dates for most officer positions from outside the public service.

Staffing operations

In 1975, 127,171 appointments were made. Of the total number of appointees, 90,920 (71.3 per cent) were public servants promoted or transferred, and 36,251 (28.7 per cent) were entrants to the service. In 1974, the percentages were 62.7 and 37.3 respectively.

These appointments resulted from the combined efforts of six staffing programs at headquarters; of departments under delegated authority; and of the PSC's regional offices in Halifax, Quebec City, Montreal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. Of these appointments, 83,282, or 65.5 per cent were to positions located outside the national capital area.

The workload of the branch is generated and determined by the staffing demands of the departments. The number of positions to be filled in any year depends upon the program the government has charged departments with conducting, the number of employees allocated to these programs, and the turnover of current staff.

According to statistics compiled by the Department of Supply and Services, 273,167 persons¹ were working in the public service on December 31, 1975: 248,516 full-time, 16,569 term, 5,407 part-time, and 2,675 seasonal. In 1974, these employees numbered 258,590. The growth rate was 5.6 per cent, compared with 5.3 per cent in 1974.

Executive staffing

It is important that the highly developed skills of key policy advisers and adminis-

¹ Employees under the Public Service Employment Act. Table 2G, Appendix 2, gives an exhaustive list, by departments, of employees under the PSEA. These figures should not be confused with man-year figures which measure total manpower over a period of a year, rather than strength at a point in time, and which include a great deal of short-term employment.

trators be available to all departments. Consequently, the Executive Program makes all appointments to positions in the SX Category, and at the senior levels of the Administrative and Foreign Service and Scientific and Professional categories.

In 1975, 376 appointments were made within the SX Category, down 13.6 per cent from 1974 (Table 1). Of these appointments, 36 or 9.6 per cent were newcomers to the public service (compared with 12.6 per cent newcomers in 1974).

Of all appointments within the category in 1975, 94 were francophones (25 per cent,

as compared with 19.1 per cent in 1974). Nine were women (2.4 per cent, as compared with 2.5 per cent in 1974).

The 189 persons who were new to the SX category included 45 (23.8 per cent) francophones and three (1.6 per cent) women.

In 1969, when the PSC looked at the possibility of establishing a functionally bilingual public service by 1975, certain targets were set. The goal for the Executive Category, which was for 60 per cent bilingual employees, was surpassed in the national capital area in 1975, when 65.3 per cent of these employees were bilingual by the end of the year.

Table 2 shows a total of 582 senior level appointments within the Administrative and Foreign Service and Scientific and Professional categories, levels from which most new SXs are drawn. Of the total appointees, 115 (19.8 per cent) were francophones and 17 (2.9 per cent) were women. The 447 entrants to these levels included 79 (17.7 per cent) francophones and 13 (2.9 per cent) women.

Table 1
Appointments to Executive Category from outside and within the public service, 1974 and 1975

Year	From out- side		Interdepartmental				Departmental				Total	
			Promotions		Transfers		Promotions		Transfers			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1974	55	12.6	65	14.9	39	9.0	271	62.3	5	1.1	435	10
1975	36	9.6	55	14.6	49	13.0	213	56.6	23	6.1	376	10

Table 2
Appointments to senior levels of Administrative and Foreign Service and Scientific and Professional categories from outside and within the public service, 1974 and 1975

Category	From out-side		Interdepartmental				Departmental				Total	
			Promotions		Transfers		Promotions		Transfers			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1974												
Administrative & Foreign Service	44	9.5	46	10.0	37	8.0	302	65.5	32	6.9	461	10
Scientific & Professional	12	9.5	6	4.8	2	1.6	100	79.4	6	4.8	126	10
Total	56	9.5	52	8.8	39	6.6	402	68.5	38	6.5	587	10
1975												
Administrative & Foreign Service	52	10.8	45	9.4	29	6.0	298	62.1	56	11.7	480	10
Scientific & Professional	9	8.8	2	2.0	4	3.9	76	74.5	11	10.8	102	10
Total	61	10.5	47	8.1	33	5.7	374	64.3	67	11.5	582	10

delegation

Departments are responsible, under delegated staffing authority, for appointments in all groups and levels of the Administrative Support and Operational categories; and to most groups and levels of the Administrative and Foreign Service, Scientific and Professional, and Technical categories from within the service.

Staffing authority is delegated to departments, provided they are able and willing to meet conditions laid down by the PSC to safeguard the merit principle in making appointments.

When positions are to be filled from within the public service, departments may invite public servants to apply through departmental or interdepartmental posters, or they may use the PSC's Data STREAM computerized inventory of personnel to identify possible candidates.

In most cases, when officer positions are filled from outside the public service, the branch is responsible for recruitment and referral of candidates. The only departments allowed to recruit directly are the Prime Users.²

Recruitment and referral

Delegation of staffing authority to departments has required that the branch shift the focus of its staffing operations to recruitment and referral of candidates. These activities now take up a substantial proportion of the resources of the staffing programs at headquarters and in the regional offices.

"Prime User" is defined as a department which employs over 80 per cent of the employees in any one particular occupational group and where, in the opinion of the Commission, it is in the best interests of the Public Service to have that department recruit employees directly from outside the Public Service, e.g., legal officers in the Department of Justice. (PSC. A Revised Approach to Further Delegation. Ottawa: PSC, 1974. p. 11).

Recruitment is the process by which persons interested in public service employment are identified, screened, pre-qualified, and entered into applicant inventories. These inventories are the first source of candidates when vacancies are to be filled from outside the public service.

Candidates to be included in the inventories are obtained through media advertising for specific positions, annual poster advertising, recruitment campaigns at post-secondary educational institutions, and special inventory advertisements for occupational groups in which there are shortages.

Referral is the term used to describe the process of reviewing a department's specific job requirement, comparing it with the qualifications of persons in the inventory, identifying those with the desired background and education, and forwarding their files to the department. After this phase has been completed, the department is free to interview candidates referred to it, select the best qualified one, and make an appointment.

The responsibility for recruitment of candidates for specific positions and for applicant inventories is shared by headquarters and by the regional offices. The stocking of inventories is a continuing task for all programs, but emphasis is placed on those occupational groups for which departments have a special demand.

In 1975, special efforts were directed to building up inventories of candidates in the fields of engineering, biology, health sciences, economics, statistics, mathematics, library science, financial administration and auditing.

For the recruitment and referral of candidates for positions in the Administrative Support and Operational categories, the PSC uses Canada Manpower offices throughout the country, with one exception: In the Ottawa-Hull area, the PSC's National Capital Regional Office recruits candidates for the Administrative Support Category. Some 39 per cent of positions in this category are located here.

Recruitment at the post-secondary level

Each year, recruitment campaigns are conducted on campuses throughout the country to attract graduates of post-secondary educational institutions into the public service.

This year's activities resulted in appointments for 1,122 university graduates (Table 3) and 470 community college and CEGEP graduates (Table 4). Special efforts made on behalf of Revenue Canada Taxation and the Office of the

Auditor General resulted in the recruitment of 245 taxation officer trainees and 40 audit assistants.

Employment programs for post-secondary students reinforce the PSC's efforts to interest this group in public service careers. Co-operative education programs make it possible for students to alternate work and study periods and so gain experience in their field. In 1975, 532 appointments were made under this program.

The Career-Oriented Summer Employment Program gives students the chance to obtain public service work experience related to their studies. In the summer of 1975, 1,897 students (Table 5) were employed under this program.

Table 3

Applications and appointments resulting from university recruitment by group, language and sex, 1974 and 1975

Group	1974						1975					
	Applications	Appointments					Applications	Appointments				
		Angl*	Franc†	M	F	Total		Angl*	Franc†	M	F	Total
Administrative groups	7,742	187	104	194	97	291	8,045	173	110	178	105	288
Foreign service	4,335	68	18	79	7	86	4,707	43	19	58	4	64
Auditing & accounting	813	106	63	146	23	169	1,377	164	81	212	33	240
Pure & applied sciences	3,285	171	50	204	17	221	2,767	116	51	147	20	166
Computer systems	587	37	0	24	13	37	427	72	10	65	17	89
Social-economic	1,600	205	51	175	81	256	1,907	221	62	195	88	286
Total	18,362	774	286	822	238	1,060	19,230	789	333	855	267	1,122

* Anglophones—persons who claimed to be English speaking.

† Francophones—persons who claimed to be French speaking.

Table 4

Applications and appointments resulting from community college and CEGEP recruitment by group, language and sex, 1974 and 1975

Group	1974						1975					
	Applications	Appointments					Applications	Appointments				
		Angl*	Franc†	M	F	Total		Angl*	Franc†	M	F	Total
Management sciences	959	55	27	67	15	82	2,242	61	37	73	25	93
Pure & applied sciences	1,603	219	154	321	52	373	3,399	280	92	333	39	371
Total	2,562	274	181	388	67	455	5,641	341	129	406	64	470

* Anglophones—persons who claimed to be English speaking.

† Francophones—persons who claimed to be French speaking.

Table 5
Students hired under the Career-oriented Summer Employment Program by
group, type of institution, language and sex, 1974 and 1975

Group/institution	1974					1975				
	Angl*	Franc†	M	F	Total	Angl*	Franc†	M	F	Total
<i>Group</i>										
Social science & Administration	505	202	428	279	707	383	210	361	232	593
Science & applied sciences	1,073	329	1,062	340	1,402	1,061	243	953	351	1,304
Total	1,578	531	1,490	619	2,109	1,444	453	1,314	583	1,897
<i>Institution</i>										
University	1,456	486	1,349	593	1,942	1,346	397	1,221	522	1,743
Community college & CEGEP	125	42	117	50	167	98	56	93	61	154
Total	1,581	528	1,466	643	2,109	1,444	453	1,314	583	1,897

*Anglophones—persons who claimed to be English speaking.

†Francophones—persons who claimed to be French speaking.

Data STREAM

Some 95,000 persons in the Executive, Administrative and Foreign Service, Scientific and Professional, and Technical categories are eligible for inclusion in the computer-based Data STREAM³ inventory of personnel. PSC and departmental staffing officers use Data STREAM primarily to identify—as candidates for promotions or transfers to a specific position—qualified public servants whose work-related credentials are recorded.

Data STREAM's effectiveness depends, in large part, on the adequacy of the terminology which employees must use to describe their qualifications. Early experience with the system showed that the Data STREAM terminology had to be better defined and broadened to cover all relevant skills. This work was completed during the year, with the help of 48 review committees representing all occupational groups in the system, and the revised terminology will be published and put into effect in 1976.

Successful implementation of the system also depends on proper understanding and use by employees, managers and

System for Training, Research, Employment and Appraisal of Manpower.

staffing officers. To these people the branch offers technical assistance through the Data STREAM advisory service.

During the year, the branch studied the desirability of including in Data STREAM senior personnel in the Administrative Support Category. The study revealed that a significant number of employees in that category were being promoted to the Administrative and Foreign Service Category. Evidently, departments are already seriously considering these persons when junior-officer jobs are available. The branch has come to the conclusion that departmental inventories are a more reliable method of identification than the service-wide use of Data STREAM would be.

Staffing system review

Delegation of staffing authority was accompanied by an exhaustive review of the staffing system, which was completed in 1975. As a result, the branch began pilot projects in consultation with several departments; and this work will continue in 1976. Projects cover such areas as minimum requirements for legal and administrative documentation, improvements and alternatives to present notice systems, alternative screening and selection techniques, and modification of administrative procedures.

Table 6

Representation of francophones and females in occupational groups in Data STREAM December 1975 and December 1973

Occupational group	Total strength	Francophones *			Females		
		December 1975		Dec. 1973	December 1975		Dec. 1973
		No.	%	%	No.	%	%
Actuarial Science (AC)	21	7	33.3	28.6	0	0	5.0
Administrative Services (AS)	7,436	1,469	19.8	15.1	1,744	23.5	17.4
Administrative Trainee (AT)	347	117	33.7	35.8	121	34.9	30.0
Agriculture (AG)	386	56	14.5	14.7	12	3.1	1.0
Aircraft Operation (AO)	369	26	7.0	6.5	0	0	0.0
Air Traffic Control (AI)	2,257	143	6.3	6.1	38	1.7	1.0
Architecture and Town Planning (AR)	336	61	18.2	13.4	15	4.5	3.0
Auditing (AU)	2,944	623	21.2	19.6	68	2.3	1.0
Biological Sciences (BI)	777	64	8.2	7.4	110	14.2	12.0
Chemistry (CH)	421	43	10.2	7.1	64	15.2	16.0
Commerce (CO)	1,539	162	10.5	11.1	67	4.4	3.0
Computer System Administration (CS)	2,010	218	10.8	6.4	298	14.8	13.0
Dentistry (DE)	65	11	16.9	15.9	0	0	0.0
Drafting and Illustration (DD)	2,077	234	11.3	8.1	223	10.7	8.0
Economics, Sociology & Statistics (ES)	2,703	361	13.4	12.0	331	12.2	10.0
Education (ED)	3,931	1,753	44.6	31.9	1,966	50.0	51.0
Educational Support (EU)	266	76	28.6	44.2	197	74.1	69.0
Electronics (EL)	2,995	375	12.5	9.5	14	0.5	0.0
Engineering and Land Survey (EN)	2,509	202	8.1	8.2	18	0.7	0.0
Engineering & Scientific Support (EG)	8,021	794	9.9	8.3	1,070	13.3	13.0
Executive (SX)	1,217	246	20.2	18.3	21	1.7	1.0
Financial Administration (FI)	1,852	283	15.3	11.8	178	9.6	5.0
Foreign Affairs (FS)	1,310	237	18.1	18.9	92	7.0	5.0
Forestry (FO)	120	7	5.8	7.7	1	0.8	0.0
General Technical (GT)	1,677	234	14.0	7.3	143	8.5	7.0
Historical Research (HR)	236	50	21.2	17.8	63	26.7	26.0
Home Economics (HE)	79	15	19.0	11.2	79	100.0	100.0
Information Services (IS)	1,154	297	25.7	23.3	402	34.8	28.0
Law (LA)	537	94	17.5	14.8	71	13.2	11.0
Library Science (LS)	442	63	14.3	15.5	287	64.9	67.0
Medicine (MD)	396	49	12.4	13.0	35	8.8	8.0
Meteorology (MT)	618	53	8.6	8.3	26	4.2	4.0
Nursing (NU)	2,172	312	14.4	9.7	2,100	96.7	97.0
Occupational and Physical Therapy (OP)	63	1	1.6	3.6	59	93.7	97.0
Organization and Methods (OM)	764	93	12.2	8.2	58	7.6	4.0

Cont'd page 1

Table 6 cont'd

Occupational group	Total strength	Francophones *			Females		
		December 1975		Dec. 1973	December 1975		Dec. 1973
		No.	%	%	No.	%	%
Personnel Administration (PE)	2,873	677	23.6	18.3	711	24.7	16.7
Pharmacy (PH)	83	15	18.1	15.7	18	21.7	18.9
Photography (PY)	204	19	9.3	5.6	15	7.4	7.3
Physical Sciences (PC)	510	26	5.1	2.6	46	9.0	7.5
Primary Products Inspection (PI)	2,686	546	20.3	18.8	47	1.8	0.7
Program Administration (PM)	24,403	5,326	21.8	20.8	4,373	17.9	15.9
Purchasing and Supply (PG)	1,443	119	8.2	6.4	143	9.9	7.3
Psychology (PS)	85	26	30.6	30.1	19	22.4	18.3
Radio Operation (RO)	1,105	115	10.4	7.4	30	2.7	0.4
Scientific Regulation (SG)	548	92	16.8	14.3	40	7.3	4.8
Scientific Research (SE)	2,299	89	3.9	3.6	50	2.2	2.0
Police Officers (SO)	1,374	196	14.3	14.9	19	1.4	0.2
Social Science Support (SI)	1,527	314	20.6	13.0	656	43.0	42.2
Social Work (SW)	141	21	14.9	18.2	40	28.4	26.9
Technical Inspection (TI)	1,231	166	13.5	12.5	7	0.6	0.6
Translation (TR)	1,197	1,000	83.5	80.5	593	49.5	45.5
University Teaching (UT)	199	51	25.6	24.1	4	2.0	1.6
Veterinary Science (VS)	593	137	23.1	21.4	14	2.4	0.9
Welfare Programs (WP)	1,770	301	17.0	16.1	337	19.0	13.3

* Francophone is defined as one who claims French as best official language.

Source: Data Stream

A significant outcome of the review will be the publication of a new staffing manual which, together with the Public Service Employment Act and Regulations, will be an authoritative source of approved policies and procedures. Work on the manual, begun in 1975, should be completed in 1976.

Advice and assistance

essential to the proper implementation of staffing policies are the advice and assistance offered by the branch. A team of staffing consultants works closely with departments, advising them on new or existing staffing policies and procedures. At the same time, these consultants advise branch units on problems encountered by the departments, or on problems that may arise from policies and procedures that are being developed.

dures that are being developed.

The Staffing Authorities Centre provides interpretation of policy and of matters pertaining to the Public Service Employment Act and Regulations. This service is available to PSC and departmental staffing officers, to staffing consultants and to persons responsible for developing staffing policies and procedures.

Staffing quality

As a first step in delegating staffing authority, the PSC set up auditing procedures to measure the extent of departmental compliance with the staffing system.

Auditing

PSC regional offices audit appointments

and report the results to the appointing department, which is then responsible for any necessary corrective action. In an effort to solve recurring problems, the branch and the department jointly review the infractions and errors found.

In 1975, *infractions* of the act and regulations included omission of statements describing the qualifications for positions being filled, improper application of selection standards, and appointment by unauthorized officers. *Errors* in carrying out PSC directives or administrative requirements included inadequate selection documentation, incomplete information in letters of offer to candidates, and incorrect or incomplete appointment documents.

Its investigations showed that 70 per cent of the allegations were unfounded. In the remaining instances, corrective action was taken, ranging from dismissal of persons appointed to reinstatement of those released.

Training

In the final analysis, once the means are provided, the achievement of quality staffing rests with those who do the work. The PSC therefore established, in 1975, a unit responsible for providing direction in the training of staffing personnel.

A compulsory training program was introduced for all new staffing officers. This program is made up of three phases: a three-week course, work assignments over six months, and a one-week course. In 1975, 77 staffing officers began this program.

Human resources planning

As the staffing authority for the public service, the PSC is the agency best able to bring together information on the characteristics and mobility of personnel in various occupational groups. Analysis of such information enables the PSC to pinpoint the staffing problems likely to occur and propose action to ensure that the supply of workers is matched with the demand forecast by the Treasury Board, which has the statutory responsibility for managing the utilization of human resources in the public service.

The branch collected and analyzed information to chart the progress of francophones and women, insofar as recruitment and promotion are concerned. Table 6 illustrates the changes which have occurred in the participation of francophones and women, from 1973 to 1975, within the Data STREAM occupational groups.

Labour market information was gathered on the language and sex of workers, to be used in planning recruitment programs. Data were analyzed on the availability out-

Almost all the audit findings of infractions and errors made in 1975 were of a procedural nature and did not affect the resulting appointments. The PSC is satisfied that the merit principle was not compromised. The rate of infractions and errors is, however, a matter of serious concern; and, to eliminate them the PSC is working closely with departments.

In 1975, audits were conducted on 6,804 appointments, revealing 2,871 infractions. Of the appointments audited, 21 per cent of these contained infractions, as compared with 25 per cent containing infractions in 1974.

In the year under review, the PSC revised its audit approach, to be implemented in 1976, so that it could discover and correct the causes of infractions and errors.

Special investigations

Most persons look to the Appeals and Anti-Discrimination branches to redress improper staffing actions. A special investigation unit run by the branch offers a third channel through which complaints of inequity or injustice in staffing practices can be registered. In 1975, the branch received 90 such allegations from employees, unions, or members of Parliament.

side the public service of accountants, auditors, social and welfare workers, and financial officers, as the demand for such workers could not be met from within.

Complementary programs

- The Executive Interchange Program facilitates the temporary transfer of senior personnel between the federal public service and the Canadian private sector and other institutions. These interchange assignments broaden the experience of the participating officers and foster understanding and co-operation between the participating organizations.

During the year, 62 assignments were arranged: 38 persons came into the public service, and 24 public servants went to other organizations. These brought the number of persons on interchange assignments since 1971, when the program began, to 102 and 51 respectively.

- The Bicultural Development Program provides an opportunity for senior anglophone and francophone public servants and their families to live for 12 months in Quebec City or Toronto. This total immersion experience enables them to gain a command of the other official language and deepen their understanding of the traditions and values of the other founding culture of Canada.

Now in its tenth year, the program has accommodated 1,068 participants: 245 public servants (168 anglophones and 77 francophones), 235 spouses and 588 children.

- The Career Counselling Service is available in the national capital area to those within and those wishing to enter the public service. It advises the former on routes they may take to career advancement, and the latter on procedures they may follow in seeking public service employment. The primary aim is to inform clients of career opportunities in the public service. But counselling is also offered to those seeking help in making career decisions or sorting out problems at work. During the year, the unit counselled 1,150 persons: 400 from within and 750 from outside the public service.

Appeals Branch

1975



**Public Service
Commission**

**Commission de la
Fonction publique**

The career development of individuals should reflect their aptitudes and competence. If this principle is accepted by an organization, its employees, secure of the knowledge that they will advance according to their merit, should work with confidence and energy.

In the public service, employees are given this assurance by sections 21 and 31 of the Public Service Employment Act, which grant employees the right to appeal in the following cases:

- appointment or proposed appointment resulting from a closed competition (one open only to those already in the public service);
- appointment or proposed appointment resulting from a review of an inventory of personnel;
- appointment or proposed appointment made without competition and without reviewing an inventory of personnel;
- demotion or release for incompetence or incapacity to perform the duties of a position.

The Public Service Commission (PSC) has created the Appeals Branch, an independent body which plays a vital role in ensuring that fairness governs the promotion, demotion or release of public servants. The branch provides a forum in which employees can exercise their right of appeal and are assured of an equitable and impartial hearing.

The branch operates through appeal boards set up on an *ad hoc* basis to enquire into, and make a decision on each submission. Each appeal board is a quasi-judicial tribunal, independent of the PSC. And its decisions are legally binding on the PSC and on deputy heads of departments. The Federal Court of Canada is the only recourse available to those who are dissatisfied with an appeal board decision.

Appeal board hearings are conducted according to certain established procedures, in the official language of the appellant's choice. Appeal boards are governed by the principles of natural justice and the basic elements of the rules of evidence are applied. The parties may be represented and they may call witnesses who are subject to cross-examination. The public may be admitted to a hearing, at the board's discretion.

Waiting period

The branch has always considered it necessary that appeals be disposed of as soon as possible after they are lodged. In 1975, it managed to reduce the period between appeal deadlines and board decisions from an average of 35 days to 20 days. That is, hearings were held about 10 days after the deadline for filing, and decisions were rendered about 10 days later.

Number of appeals

During the year, 3,417 appeals were filed. Of these, 3,377 were made under Section 21 of the Public Service Employment Act as follows: 2,426 against appointments resulting from closed competitions, 721 against appointments resulting from inventory selection and 230 against appointments made without competition (Table 7).

Under Section 31 of the Act, 34 public servants (44 in 1974) appealed against their deputy heads' recommendation for release for incompetence or incapacity; six (nine in 1974) appealed recommendation for demotion. Ten of the appeals against release were allowed and one appeal against demotion was allowed.

Table 7

Appealable selection processes, selection processes appealed and appeals lodged by appellants*, 1974 and 1975

Selection processes	1974				1975			
	Appealable	Appealed No.	%	Appellants	Appealable	Appealed No.	%	Appellant
Closed competition	12,668	1,525	12.0	2,936	12,315	1,378	11.2	2,426
Inventory identification	5,895	379	6.4	679	5,964	387	6.5	721
No competition	6,713	149	2.2	457	7,249	142	2.0	230
Total	25,276	2,053	8.1	4,072	25,528	1,907	7.5	3,377

* Under Section 21 of the Public Service Employment Act

The total number of appeals was considerably lower than in 1974, when 4,125 submissions were received.

Explaining the fluctuation in numbers of appeals is not easy, as a number of factors influence candidates' decisions whether or not to appeal. One explanation may be that appellants saw in the appeals system a means of finding out more precisely how they performed in a competition. This inference might be drawn from observations in past years, when appellants often withdrew their submissions after obtaining this information. As fewer such cases occurred in 1975, departments may have been more forthright in informing candidates about their performance at

interviews. This drop must be attributed, in great part, to better staffing practices in the year under review.

The proportion of appeals allowed during the year was 19.1 per cent, compared with 32 per cent in 1974. According to a recent study, in about 25 per cent of the cases in which appeals were allowed, appellants were ultimately appointed to the positions for which they had competed.

Review of board decisions

Since its creation in 1970, the Federal Court of Canada has dealt with 48 applications to review and set aside the decisions of appeal boards. Altogether, the court has dismissed 30 applications

and allowed nine. Nine were pending at year end.

Federal court decisions establish important principles by which appeal boards may be guided. For example, the role of appeal boards was clarified by Mr. Justice Pratte's ruling in the case of *Ratelle vs. the Public Service Commission*:

The appeal board should not, as a general rule, substitute its assessment of the candidates for that of the Rating Board. The assessment of the merit of various persons is often a matter of opinion and there is no reason why the opinion of an Appeal Board on this subject should be preferred to that of the

many people, the right of appeal would exist only on paper. The PSC therefore requires that hearings be held as close as possible to the appellants' place of work. And, to this end, the branch has assigned appeals officers to Halifax, Montreal, Toronto, Ottawa, Winnipeg, Edmonton and Vancouver.

Geographical sources of appeals

The following list shows the geographical sources of appeals, in percentages. It should be noted that appeals lodged by public servants overseas are included with those from the National Capital Region, where they are usually heard.

Rating Board. The role of an Appeal Board is to inquire into the selection made by the Rating Board so as to determine whether it was made in such manner as it would be possible to say that the selection was made according to merit, as the law required.

Grounds for appeal

The grounds on which appeals are launched vary considerably. One public servant whose job is at stake because of ill health may argue that he is much improved as a result of medical attention and can carry out his duties effectively. Another may blame her failure in a competition on the language of the interview, claiming that it was not conducted in the official language of her choice. And yet another may claim that the selection board improperly favoured another candidate.

The grounds most often cited in 1975 were as follows, in the order given: suitability of questions asked at the interview; fairness in assessing knowledge; fairness in assessing abilities; fairness in assessing potential; marking of written and oral exams.

Location of hearings

As appellants bear all their own costs for an appeal, the expense of a long trip to attend an inquiry would mean that, for

Region	Per cent	Appeals Heard
National Capital & overseas	19.3	661
Ontario (except Ottawa)	13.8	472
Quebec (except Hull)	22.1	756
Nova Scotia	4.8	165
New Brunswick	2.3	79
Newfoundland	2.0	66
Prince Edward Island	.2	6
Manitoba	2.8	94
Alberta	4.8	165
Saskatchewan	1.3	46
British Columbia	4.5	155
Yukon and Northwest Territories	.1	4
* Appeals not heard	22.0	748
Total	100.0	3,417

* Appeals not heard refers to appeals allowed without a hearing, appeals withdrawn by the appellant before the hearing, or cancellation of the selection process by the deputy head.

Anti-Discrimination Branch

1975



**Public Service
Commission**

**Commission de la
Fonction publique**

Public servants and applicants for employment in the public service must be treated fairly and without discrimination on grounds of sex, race, national origin, colour, religion, age or marital status.¹

As the agency responsible for enforcing this, the Public Service Commission (PSC) set up the Anti-Discrimination Branch in 1972 to ensure that no one is subject to illegal discrimination. In addition, the PSC has introduced, at its own discretion, a policy of non-discrimination on the grounds of physical disability or criminal record.

The branch acts as an impartial arbitrator between those who feel they have cause for complaint and those against whom complaints are made, and it makes every effort to protect the rights of everyone involved, whether employer or employee.

The branch handles all complaints that fall within its responsibility. But it is well aware that it must maintain an objective stance with regard to complaints made by employees of the PSC itself—and for these it calls upon outside investigators who are free of any possible conflict of interest.

The branch also closely examines complaints that come to it but fall outside its

realm. It refers these to an appropriate agency, after obtaining the complainant's agreement. If it views a complaint as unfounded, the branch may take on the role of counsellor and offer advice to the person concerned.

Thus, nearly all persons who feel themselves to be victims of discrimination have a forum in which they can be heard.

As it is an insurmountable task to root out discrimination completely, the branch will, no doubt, always be called upon to play the role of investigator and arbitrator. But it is equally important to create a climate in which discrimination is seen by employers to be an undesirable practice. To this end, it tries to help managers gain a better understanding of fair employment practices and of the need to avoid discriminatory actions, or those that could be regarded as such.

In 1975, the branch received 253 complaints (Table 8), compared with 335 in the previous year. This represents a decline of 24.5 per cent. It may perhaps be significant that in International Women's Year complaints of discrimination on grounds of sex decreased by 47.5 per cent. In general, complaints on this basis are lodged by women. Table 9 shows how complaints received were handled in 1974 and 1975.

All operations of the branch were administered from the national capital until 1975, when an anti-discrimination office was opened in Montreal, on a trial basis, to deal with complaints arising within the Province of Quebec.

The following case summaries illustrate the types of complaints received, and how they were resolved by the branch.

Sex

A woman was appointed, on a term basis, to a continuing position in an occupational group historically restricted to men. She had excellent qualifications for the job and applied to the department for appointment on a continuing basis.

Table 8

Complaints by grounds, source and sex, 1974 and 1975

Grounds	1974									1975								
	Employees			Applicants to PS			Total			Employees			Applicants to PS			Total		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Race, colour, national origin	23	5	28	23	11	34	46	16	62	24	10	34	19	9	28	43	19	62
Sex	1	29	30	1	30	31	2	59	61	1	16	17	1	14	15	2	30	32
Religion	4	0	4	2	1	3	6	1	7	4	1	5	1	0	1	5	1	6
Age	2	5	7	10	6	16	12	11	23	9	5	14	6	3	9	15	8	23
Marital status	4	4	8	0	3	3	4	7	11	1	3	4	0	2	2	1	5	7
Physical disability	1	2	3	4	0	4	5	2	7	3	1	4	5	1	6	8	2	10
Criminal record	1	0	1	4	0	4	5	0	5	1	0	1	1	0	1	2	0	2
Other*	65	23	88	36	16	52	101	39	140	50	28	78	23	8	31	73	36	109
Undertermined†	8	2	10	7	2	9	15	4	19	1	0	1	1	1	2	2	1	3
Total	109	70	179	87	69	156	196	139	335	94	64	158	57	38	95	151	102	253

* Complainants alleged unfair treatment rather than discrimination on prohibited grounds.

† Complainants did not respond to requests for additional information.

Table 9

Disposition of complaints, 1974 and 1975

Disposition	1974	1975
Not accepted for investigation	20	18
Under investigation	46	65
Withdrawn*	66	29
Settled	64	39
Rejected†	139	102
Total	335	253

* Includes investigations cancelled because complainants did not respond to requests for additional information.

† Includes unjustified complaints and complaints referred to other agencies.

However, the department decided to fill the position through an open competition—using, as was normal, the Canada Manpower Centre as the recruitment and referral agency—and did not consider her candidacy. It established an eligible list consisting entirely of men and appointed the top ranker on a continuing basis.

Investigation showed that the successful candidate's qualifications were inferior to those of the complainant. Because of branch intervention, a new competition was held. The complainant placed at the top of the eligible list and was appointed to the position. The successful candidate in the first competition was appointed to a lower level position in the same occupational group elsewhere in the same region.

Colour

A black man was interviewed by a selection board for a position for which his previous experience was relevant. Although the board judged him to be well qualified for several vacant positions, the department's regional headquarters informed him he would not be appointed because "better qualified candidates were available".

The complainant felt that his colour was a factor in his rejection. Investigation by the branch showed that this was not so. Nevertheless, the complainant, through a misunderstanding on the part of the

department, had been unfairly treated. It thought that the complainant was being charged with criminal activity. In fact, a relative of his was involved.

On learning the true situation, the department offered the complainant an appointment, which he accepted.

Religion

A young man with a theology degree applied for a position to be filled by competition. The advertisement for the competition stated that the position required shift work on nights and on weekends.

He passed the written test with high marks. At the interview, he stated that he was not prepared to work on Sundays because of his religious convictions. He was, therefore, not considered qualified and was not placed on the eligible list. The applicant claimed that this decision was discriminatory.

the branch investigated and concluded that, under the circumstances, it could not support the complaint.

He, however, arranged for the department to consider the complainant for another job seldom requiring work on Sundays. He was not considered qualified for this job and the branch was satisfied that the reasons were pertinent to the work.

Age
A retired officer of the Canadian Armed Forces applied, in an open competition, for a position for which he had related experience. He was judged to be personally unsuitable and, therefore, not qualified for the job.

The investigation revealed that the birth-dates of the complainant and of several other candidates over 45 years of age had been circled on the application forms, and one of them were placed on the eligible list.

A new board, chaired by a PSC officer, found the complainant to be qualified for the job. And he was offered an appointment which he accepted.

Marital status

A single woman complained to a provincial human rights commission that a federal department had turned her down for employment because she was pregnant. The matter was referred to the branch.

The investigation showed that the complainant had been employed in the National Capital Region by a federal department. He applied for a position as a typist with another federal department in another city.

That department's enquiries elicited from her former employer the information that she was pregnant. This was disclosed without the complainant's knowledge or consent.

Her pregnancy would not have prevented her from carrying out the duties of the job, although the maternity leave regulations

would have required that she be given leave of absence before and after her confinement.

The complainant stated that she wished only to draw attention to such situations and prevent their occurrence in future. The department concurred in the matter and sent her a letter of explanation and apology and she was satisfied with this.

Physical disability

An older man who had been steadily employed in the private sector applied for a public service job for which he had closely related experience.

He had had a serious health problem, but he had recovered and it had not recurred. He noted this on his application form and discussed it at his interview.

He was offered an appointment which he accepted. He was told that he would have to undergo a medical examination, but was not officially informed that the offer depended on his meeting the health requirements of the position.

He was declared to be medically unfit and was released from employment. He considered this not only unfair but extremely damaging to his prospects of obtaining similar employment in the private sector.

After branch intervention, he was given another medical examination. He was found to be fit for duty and was reinstated.

Criminal record

An applicant for employment had a criminal record which he disclosed at his interview. He was hired for the job, but was released, some weeks later, when the department learned that the nature of his offence was directly related to the duties of his position.

At the request of the branch, the department reviewed its decision to release the complainant. It was impressed with the steps the complainant had taken to rehabilitate himself and re-appointed him to a similar position.

Alleged unfair treatment

A mature professional employee resigned from his position after a short period of employment. He then experienced great difficulty in securing employment in his field. He was unemployed for a while and eventually accepted work in a related field with considerably lower pay and status.

He complained to the branch that his former employer had blacklisted him with all the major Canadian employers of persons with his professional qualifications.

Investigation revealed that the complainant's resignation had been accepted after several occasions on which his drinking made him unable to work effectively. The department had arranged for him an interview with a prospective employer, but his conduct there indicated that he had a drinking problem. Asked specifically about this by the prospective employer, the department stated that the complainant's drinking habits had created problems at work.

The branch concluded that the complainant had been treated fairly during his employment, and the department had exercised discretion in releasing adverse information about his employment record.

In another case, an employee complained that his position had been improperly classified at the semi-skilled rather than the fully-skilled level, and that this had not been rectified.

An informal review of his job description and the relevant classification standard suggested that there was merit in his complaint. The branch brought the matter to his department's attention. A departmental review resulted in a classification acceptable to the employee.

Official Languages Program

1975



Public Service
Commission

Commission de la
Fonction publique

In 1973, a parliamentary resolution stated the intent of the law regarding the use of French or English as a working language in the federal public service.

Essentially, the legislators called on the government, and particularly the Treasury Board and the PSC, to take steps to define the language requirements of positions and to provide the language training needed by employees so that they might satisfy the requirements.

Four categories of positions were designated: positions demanding knowledge of both official languages, those calling for knowledge of English, those requiring French, and those permitting the use of either language.

In compliance with the provisions of the Public Service Employment Act, the Public Service Commission (PSC) has always recognized language as an element of merit.

In determining the basis for assessing the merit of candidates, the PSC, according to Section 12, may prescribe selection standards for such factors as education, knowledge, experience and language. Section 20 specifies:

Employees appointed to serve in any department or other portion of the Public Service . . . shall be qualified in the knowledge and use of the English or French language or both, to the extent that the Commission deems necessary in order that the functions of such department, portion or part can be performed adequately and effective service can be provided to the public.

By passing the Official Languages Act in 1969, Parliament upheld the equality of French and English in its own institutions and in those of the Government of Canada. In practice, this act confirms the right of Canadians to communicate with the federal public service and the institutions of the Parliament of Canada in either language. Furthermore, it stipulates that public servants should be able to work in the public service in the official language of their choice.

These directives affected a number of PSC activities, including staffing and training. They called for the development of both language standards and precise and objective methods by which the linguistic proficiency of public servants could be assessed.

The objectives set by Parliament for the PSC required a co-ordinating mechanism to fulfil its several tasks. This led to the creation of the Official Languages Program by the PSC, as the vehicle through which its divisions carry out this responsibility. The program also advises the commissioners and federal departments and agencies on development of language policies. It sets linguistic standards for public service positions, controls the evaluation of language knowledge, and ensures that departments, employees and the general public are informed on these matters.

Standards

The PSC is responsible for determining the language standards of public service positions. In 1975, the program completed the first phase of a four-year study (begun in the previous year) which will eventually lead to the establishment of new standards.

Actual language situations were analyzed to obtain more precise information about on-the-job language requirements. The results of this study will inevitably affect language tests and courses. The program feels that standards should be more closely related to the written and oral communication needs of the work environment, and a greater effort should be made in this regard. This is a long-term objective, but an important one.

Assessment

Once language standards are defined, they must be applied to assess the linguistic proficiency of public servants. The PSC is charged with determining whether appointees to bilingual positions meet the language requirements of their positions. To this end, the program has trained examiners, developed and administered examinations, evaluated knowledge of the second language, and set up control mechanisms that ensure standardized marking of examinations throughout the public service.

Linguistic competence is essentially assessed by the Language Knowledge Examination (LKE), introduced in December 1974. At first, there was only one examination. As a number of public servants might have to take the LKE several times and at close intervals, eight new versions were developed in 1975 to

reduce the risk of fraud, leaks and memorization.

LKE Administration

At present, the program administers half the LKEs and authorized departments give the balance. The latter, however, call upon the program for assistance when, for example, they have an overly heavy workload. The program also administers and marks LKEs taken by participants in PSC language courses across the country, using its examiners in Halifax, Moncton, Quebec City, Montreal, Toronto, Winnipeg and Edmonton.

In 1975, 71.2 per cent of the LKEs were taken in the national capital area, 16.6 per cent in Montreal and 12.2 per cent in the other regions.

Quality control in administration of all LKEs rests with the program, whether they are taken at the PSC or in authorized departments.

When it is thought that the examination results do not accurately reflect the true knowledge of the candidates, the Special Evaluation Centre conducts a review. The centre also serves employees who, for one reason or another, cannot take the LKE in the normal way. Such a situation might arise, for example, when a candidate has a physical handicap or works too far from a testing unit.

The PSC has set up a review committee to ensure that candidates are treated as fairly as possible. This committee—the program co-ordinator and the directors-general of the Staffing and the Staff Development branches—is the final recourse available to candidates. It reviews the results of the examinations; decides, as a last resort, on a student's dismissal from language training; and examines, at departmental request, the results of diagnostic tests taken by persons from outside the public service.

Of 65 complaints made to the review committee in 1975, 14 were allowed and 51 were turned down.

Geographical distribution, by percentage, of LKEs taken in 1975

National Capital Region
71.2%

Montréal
16.6%

Other regions
12.2%



Research

As the program's activities embrace complex matters, it is evident that research is a vital component.

Among the on-going studies, an important one on the retention of language knowledge was continued during the year and the results should be available in 1976. So far, it has established that a number of employees in bilingual positions have, with time, lost their proficiency in the second language. The preliminary data show the following trends: after 12 months some anglophones no longer speak French with the same ease as when they completed their training, although their writing skills have improved. On the other hand, francophones speak English just as well after the same period has elapsed and their writing skills have improved.

These observations have not been firmly established, and it will be left to the final stage of the study to confirm the trends so far observed. At that time, a larger sample will be used, and the study will be based on a more detailed questionnaire and on case studies. Only then will it be possible to determine what factors govern the retention of acquired language skills.

The final results might lead to measures designed to ensure that the new "bilinguals" remain so after they return to work. Revision of the criteria used to designate

bilingual positions; modification of procedures to re-evaluate language proficiency; and measures to encourage bilingual persons to make greater use of the second language are among the steps that might be necessary.

Evaluation of linguistic proficiency in a living, and evolving, language poses unquestionable challenges, and the program is continually working to perfect its assessment methods. To this end, language specialists work closely with both Canadian and foreign colleagues, particularly those from NATO and the European Economic Community.

Staff Development Branch

1975



**Public Service
Commission**

**Commission de la
Fonction publique**

also assists departments, on request, with analysis of their training needs and the development and operation of programs.

At the same time, the branch is actively employed in the training and development of its instructors, in pedagogic research, in the design of new courses, improvement of existing programs and evaluation of experimental methods.

Professional training

Management and professional training is carried out on a cost-recovery basis to achieve greater efficiency. The branch responds to the demands of its departmental clients or to the needs identified by a central agency, such as Treasury Board. Competing on an equal footing with other educational institutions, the branch must match the standards of their courses and the level of fees charged.

In the last few years the branch has been expanding the range of its programs and courses. In 1975, employees from different professional areas, at various levels, could choose from some 360 programs, courses, seminars, workshops and laboratories in the management field alone. And a survey of departmental training needs brought in 12,350 applications for enrollment, an increase of 3,200 since 1974. The final registration for programs and courses in 1975 was 9,099 (Table 10).

Regional services

For some time now, the branch has been decentralizing its operations so as to better serve the 73 per cent of employees who work outside the national capital area. This decentralization is also in keeping with the government's policy to make federal services available in all regions of the country. Consequently, the last two years have seen a considerable increase: in 1975, 139 courses were given in the regions, as compared with 16 in 1973.

In addition to its own courses, the branch joins with other educational institutions to offer programs to regional participants from the public and the private sectors. The joint participation of personnel from other organizations and the PSC enables a sharing and enriching of experience that would not otherwise be possible to either partner. During the year, five joint-venture agreements were made.

The year 1976 may well see more joint ventures resulting from consultation with a number of provincial administrations on the development and operation of courses to meet the needs of public servants across Canada.

Services to departments

The increase in courses offered by the branch in all parts of the country was matched by an increase in special services to the departments. During the year, 23 departments, some 43 per cent more than in 1974, called upon the branch to analyze their training needs, develop programs, or organize workshops and seminars. In all cases, the branch provided its services in the official language chosen by the department.

Executive development

Senior managers, and those likely to reach the upper ranks of the public service, must have available to them a range of developmental opportunities. To meet this need, the branch offered a variety of courses aimed at personnel ranging from specialists in professional or scientific categories to managerial generalists.

The importance of an effective public administration cannot be underestimated, particularly in a highly developed and complex society. And this need has been officially recognized by Parliament.

Section 5(b) of the Public Service Employment Act states that the Public Service Commission (PSC) shall provide staff training and development for federal employees and shall help departments with their own programs.

As the central training agency for the public service, the PSC offers, through its Staff Development Branch, a range of management and professional courses as well as language instruction. The branch

Table 10
Participants in professional and management courses by region, 1974 and 1975

Region	1974		1975	
	Courses	Participants	Courses	Participants
National Capital	266	6,430	289	6,552
Vancouver	9	228	22	405
Edmonton	28	673	29	514
Winnipeg	8	189	17	307
Toronto	6	144	19	313
Montreal	24	476	25	535
Halifax	21	431	27	473
Total	362	8,571	428	9,099

The CAP Management Course exemplifies such training. This course is open only to participants in the Career Assignment Program, the objective of which is to provide young middle managers with the knowledge and experience they will need if they are to undertake executive responsibilities later in their careers.

Also noteworthy among the offerings of the branch are the Orientation Seminars for Newly Appointed Senior Executives. These seminars focus on the structure, operation and administration of the public service and particularly on the role of the major central agencies, such as the PSC, the Treasury Board and the Privy Council Office.

A new program which focussed on the health and physical condition of upper management was introduced in 1975. One objective of the program is to chart the relationship between health, lifestyle and stress on the one hand, and administrative efficiency on the other.

For managers at the two levels immediately below the executive rank, the branch offers the Senior Management Development Program. This program enables participants to deepen their knowledge of

policy and decision-making processes in government. Seventy-seven employees were enrolled in 1975, compared with 62 in 1974.

The overall goal of these management programs is to enhance the ability of individuals to administer the public service effectively. And the programs' success is dependent on close co-operation between the branch, departments and agencies, provincial governments and their educational institutions.

In keeping with the government's language policy, services and training programs are available in both official languages (Table 11).

Educational resources

An educational resource centre, at the service of departmental training staff, provides up-to-date information on recent pedagogical developments, and on courses, seminars, workshops and conferences held in Canada and abroad. The centre also publishes a periodical, for distribution to public service trainers.

In addition, the branch produces its own audio-visual training material to be used

in the classroom or by individuals who wish to study on their own.

Language training

English and French language instruction, another PSC responsibility, is also provided by the branch. This obligation is carried out in conformity with government policies and PSC directives.

Continuous and intensive courses have been the major vehicle for language instruction since September 1973, and offered at no cost to departments or participants.

These courses provide full time training for up to 52 weeks, to those who must become bilingual: incumbents of positions designated bilingual and appointees to lingual positions (Tables 12 and 13). The latter are appointed on condition they meet the language requirements of their positions.

Non-continuous and special courses are offered, at departmental expense, for other employees who wish to perfect competence in their first language, or improve proficiency in their second language (Tables 14 and 15).

Table 11

Number of courses and options, by program and language of instruction, 1974 and 1975

Program	1974				1975			
	No. of options	No. of courses			No. of options	No. of courses		
		English	French	Total		English	French	Total
Executive education	5	5	1	7*	6	14	1	15
Management development	10	71	14	85	8	73	18	91
Continuing education	10	31	3	34	7	32	7	39
Management sciences	13	64	4	68	12	57	5	62
Management analysis	9	40	6	46	11	58	15	73
Personnel administration	23	70	25	95	22	72	18	90
Electronic data processing	16	26	1	27	17	39	2	41
Joint ventures	0	0	0	0	16	16	0	16
Total	84	307	54	362	99	361	66	427

* Includes one bilingual course in the executive education program.

Table 12
Participants in continuous language courses
and their language learning status, by region, 1975

Region	On course in 1975			Status at end of 1975			
	Continuing from 1974	Began in 1975	Total	Terminated study		Continuing study in 1976	Total
				Standards met*	Standards not met†		
French							
National capital	1,592	3,197	4,789	2,451	433	1,905	4,789
Halifax	46	94	140	65	23	52	140
St. John's	0	0	0	0	0	0	0
Fredericton	13	24	37	18	3	16	37
Moncton	59	104	163	86	13	64	163
Saint John, N.B.	17	18	35	17	6	12	35
Quebec	7	26	33	13	5	15	33
Montreal	82	121	203	100	28	75	203
Toronto	50	137	187	80	17	90	187
Ottawa	17	34	51	22	6	23	51
Winnipeg	26	48	74	41	4	29	74
Edmonton	10	37	47	26	6	15	47
Regina	4	0	4	3	1	0	4
Vancouver	7	22	29	9	2	18	29
Total	1,930	3,862	5,792	2,931	547	2,314	5,792
English							
National capital	89	126	215	144	5	66	215
Halifax	0	0	0	0	0	0	0
St. John's	0	0	0	0	0	0	0
Fredericton	0	0	0	0	0	0	0
Moncton	0	0	0	0	0	0	0
Saint John, N.B.	0	0	0	0	0	0	0
Quebec	27	51	78	49	5	24	78
Montreal	121	239	360	190	19	151	360
Toronto	0	0	0	0	0	0	0
Ottawa	0	0	0	0	0	0	0
Winnipeg	0	0	0	0	0	0	0
Edmonton	0	0	0	0	0	0	0
Vancouver	0	0	0	0	0	0	0
Total	237	416	653	383	29	241	653

*Participants are required to pass a language knowledge examination in accordance with the linguistic standards of their positions.

†Participants withdrew from training voluntarily, or at the request of the branch.

Of those who were enrolled in continuous and intensive training in 1975, by the end of the year 51.4 per cent had succeeded in meeting the language standards required by their positions; 3.8 per cent were withdrawn from training because the PSC felt that they had no aptitude for learning a second language; 5.1 per cent withdrew for reasons of their own, for example, lack of interest, health, job changes and moves; and 39.7 per cent were continuing training.

The overall statistics, since continuous and intensive training began, show that a total of 8,300 persons took these courses, in the period September 1973 to December 31, 1975. Some 55.9 per cent of these persons succeeded in meeting the required language standards: 4.3 per cent were withdrawn from training by the PSC; 9.2 per cent withdrew for reasons of their own; and 30.4 per cent, all enrolled in 1975, were continuing language training.

To go back even further in time, 12,653 employees in all have successfully completed training, since language courses were introduced into the public service.

At present, 420 classrooms are used for these courses: 343 in the national capital area and 77 in other regions. This number will increase slightly in 1976. At the present rate of enrollment, it is hoped these classrooms will meet the demands created by conditional appointments.

But any increase in the designation of bilingual positions by Treasury Board could create a shortage of classrooms.

Research

The improvement of its teaching methods is a matter of continuous review and, for this reason, the branch has enlarged the scope of its research. It has undertaken thorough studies into teaching methods for adults and into ways of ensuring a closer correlation between language requirements of bilingual positions, language instruction and language knowledge examinations. It has also undertaken intensive studies into the possibilities of

Table 13

Participants in continuous language courses and their language learning status by occupational category, 1975

Category	On course in 1975			Status at end of 1975		
	Continuing from 1974	Began in 1975	Total	Terminated study		Continuing study in 1976
				Standards met*	Standards not met†	
French						
Senior Executive	41	74	115	63	9	43
Scientific & Professional	247	610	857	452	35	370
Administrative & Foreign Service	728	1,425	2,153	1,102	189	862
Technical	154	267	421	210	35	176
Administrative Support	579	1,200	1,779	922	186	671
Operational	61	156	217	81	35	101
Other ‡	120	130	250	101	58	91
Total	1,930	3,862	5,792	2,931	547	2,314
English						
Senior Executive	0	0	0	0	0	0
Scientific & Professional	21	37	58	35	2	21
Administrative & Foreign Service	61	122	183	100	10	73
Technical	39	43	82	50	6	26
Administrative Support	96	149	245	158	8	79
Operational	19	59	78	36	3	39
Other‡	1	6	7	4	0	3
Total	237	416	653	383	29	241

* Participants are required to pass a language knowledge examination in accordance with the linguistic standards of their positions.

† Participants withdrew from training voluntarily, or at the request of the branch.

‡ Employees of the Department of National Defence, Royal Canadian Mounted Police, crown corporations and provincial and municipal governments and spouses of senior officials.

the Suggestopedia method. And it has been experimenting with methods by which students can follow independent study programs to keep up and improve their language knowledge.

Continuing efforts

Public servants should have the same developmental opportunities wherever they may work in Canada. Efforts have therefore been stepped up to make professional and management training opportunities available in as many areas as possible.

The branch also works at identifying the possible effects of policies and decisions, now being considered, on its orientation and operations. Among these considerations are the following:

- the establishment of units working in French;
- the revision of standards for second-language proficiency, and union reaction to this;
- the offering of bilingualism bonuses;
- the increase or decrease in number of positions designated as bilingual;

- the decentralization of federal services across the country.

In fact, certain studies to be completed in 1976 could well influence government policy on language instruction. One of these, of particular relevance, is a study into the range of second-language teaching methods and the teacher-student ratio that would yield the best results. This study was commissioned by the Council of Ministers in 1974 and was undertaken by Dr. Gilles Bibeau of the University of Montreal's faculty of educational sciences.

Table 14
Participants taking non-continuous* language courses and meeting position standards, by region, as of December 31, 1975

Region	French			English		
	On course	Standards [†] met	Total	On course	Standards [†] met	Total
National Capital	2,326	38	2,364	126	6	132
Halifax	67	0	67	0	0	0
St. John's	0	0	0	0	0	0
Fredericton	24	0	24	0	0	0
Moncton	52	0	52	0	0	0
Saint John N.B.	0	0	0	0	0	0
Quebec	21	6	27	117	0	117
Montreal	115	0	115	139	0	139
Toronto	236	5	241	1	1	2
Ottawa	0	0	0	0	0	0
Winnipeg	44	12	56	0	0	0
Edmonton	66	0	66	0	0	0
Calgary	22	0	22	0	0	0
Vancouver	95	0	95	0	0	0
Total	3,068	61	3,129	383	7	390

*Participants in non-continuous courses attend a variety of part-time courses up to a maximum of 250 hours a year. This training may take two to three years.

†Participants are required to pass a language knowledge examination in accordance with the linguistic standards of their positions.

Table 15
Participants taking non-continuous* language courses and meeting standards, by occupational category, as of December, 1975

Category	French			English		
	On course	Standards [†] met	Total	On course	Standards [†] met	Total
Senior Executive	46	2	48	0	0	0
Scientific & Professional	552	8	560	36	0	36
Administrative & Foreign Service	870	21	891	37	2	39
Technical	255	3	258	72	2	74
Administrative Support	566	5	571	150	2	152
Operational	35	0	35	12	0	12
Other [†]	744	22	766	76	1	77
Total	3,068	61	3,129	383	7	390

*Participants in non-continuous courses attend a variety of part-time courses to a maximum of 250 hours a year. This training may take from two to three years.

†Participants are required to pass a language knowledge examination in accordance with the linguistic standards of their positions.

†Employees of Department of National Defence, Royal Canadian Mounted Police, crown corporations and provincial and municipal governments, and spouses of senior officials.

Career Assignment Program

1975



Public Service
Commission

Commission de la
Fonction publique

Replacing senior executives as they move or retire is a challenge for all large organizations be they public or private. Increasingly complex demands upon public administrations require a particular facility in preparing men and women to assume such top management responsibilities.

This vital task was undertaken jointly by the Treasury Board and the Public Service Commission (PSC). These two agencies agreed that the PSC should take on the job of providing a comprehensive developmental program for middle managers who have exceptional administrative ability and aptitudes. To this end, the Career Assignment Program (CAP) was created.

The program includes selection of participants, a three-month in-residence course, and work assignments that provide the opportunity to gain the knowledge and experience needed to reach the senior executive ranks.

Candidates for the program are nominated by federal and provincial governments as well as by institutions in the private sector.

Program directors met with a number of professional associations in 1975 to heighten awareness among these groups of CAP's objectives and research findings. These activities included giving a seminar

on evaluation centres before the Canadian Psychology Association in Quebec City; making a presentation on management styles for the Canadian Association of Administrative Sciences in Edmonton; and giving a presentation on counselling and counselling techniques for the International Assessment Centre Congress in Quebec City.

Assessment

During the year, 219 candidates were nominated for the program, 201 from the federal service and 18 from other sectors.

All candidates attended the CAP assessment centre where they underwent three days of rigorous testing by assessors drawn from the executive ranks of the public service and of other participating organizations. This evaluation process enables the program to identify the most promising candidates and to determine their developmental needs.

To ensure the effectiveness of its evaluations, CAP has continued its studies into the reliability and validity of the techniques used.

Education phase

The in-residence course, provided by the Staff Development Branch, covers the science and art of modern management, as well as the political, economic, social and cultural factors that affect the formation of government policies and the development of trends in present-day society.

In each of the years 1973 and 1974, two courses were offered. In the year under review, three courses were given, two English and one bilingual. And starting in 1976, one English, one bilingual and one French course will be available each year.

Seventy-two persons entered the program in 1975 (Table 16). Eight persons, (11.1 per cent) came from organizations outside the federal service, compared with one person (two per cent) in 1974. Ten francophones and six anglophones took the bi-

**Office of
Equal Opportunities for Women**

1975



**Public Service
Commission**

**Commission de la
Fonction publique**

representation of male and female employees in proportion to available numbers of qualified and interested persons of both sexes, by department, occupational group and level.

To accomplish this, all departments will have to make an active commitment to ending sex discrimination in the public service. And they were instructed by the government to set targets and lay down specific plans for meeting its policy goals.

Advisory role

The EOW office advises the PSC on personnel policies, practices and directives that may, directly or indirectly, result in discriminatory treatment of female employees. To this end it is in close contact with the Staffing Branch. In addition, the office keeps in close touch with the Anti-Discrimination Branch to monitor the incidence of sex discrimination.

The office works with departments to develop programs that give women better access to training and development. And it works to encourage women in the public service to set realistic career goals, expand work horizons and take full advantage of opportunities to advance. In addition, it makes special efforts to tell women outside the public service about job possibilities in all fields.

Special projects

- Early in the year, the EOW office conducted a career planning workshop for women in the public service. The theme: It's Up to You. The aim: To provide participants, nominated by departments, with practical information on how to get ahead in the public service. Held in Ottawa, the workshop was attended by 225 women from all regions of the country.

The workshop was co-sponsored by the Treasury Board and the PSC, and was intended as a model for departments wishing to organize their own career planning sessions.

- The EOW office set up a Speakers' Bureau to meet the demand, stimulated by International Women's Year, for per-

Neither selection standards for jobs in the public service, nor their application, may be discriminatory on the basis of sex.¹ Yet, in 1969, a study entitled *Sex and the Public Service*, commissioned by the Public Service Commission (PSC), clearly showed that sex was a significant factor in employees' salaries and positions. Women, the study concluded, were at a definite disadvantage.

In 1971, the PSC set up the Office of Equal Opportunities for Women and charged it with promoting equal employment opportunities and career advancement for women in the public service. And in 1972, the government officially showed its support for equal opportunities for women when a cabinet directive advised departments to take steps to encourage the advancement of women into the middle and upper ranks of the public service.

By 1975, women in the public service had made only modest gains (Table 18). And noting the slow progress, the minister responsible for the status of women publicly stated, in October, that the underutilization of female public servants could be solved only if a more aggressive attack were made on the problem. Further, he declared that the government would ensure, within a reasonable period,

sons able to talk about women's issues. A roster of 50 female officers, from a wide range of occupational fields, undertook 60 engagements arranged by groups in federal departments and in organizations outside the public service. Such sessions helped build up awareness of work opportunities open to women in the public service.

- Results of a child care needs survey of 7,763 public servants in the national capital area were published in the December 1975 issue of *Interaction*, the EOW newsletter. The survey was made in 1974. The purpose was to provide Treasury Board with information it could use to develop a policy on the role of federal departments in helping their employees meet their child care needs.

- The EOW office maintained a close liaison with the Financial Management Training Program of the PSC's Staff Development Branch and with four departments, which are among the highest users of finance personnel. During the year it laid plans for information sessions, scheduled for 1976, to encourage women to train for careers in professional accounting. These will be similar to a pilot session, held in 1974, which led to a substantial increase in the number of women taking part in professional accounting training.

- Again this year, the EOW office carried out its role as secretariat to the Inter-departmental Committee on Equal Opportunities for Women. Membership now

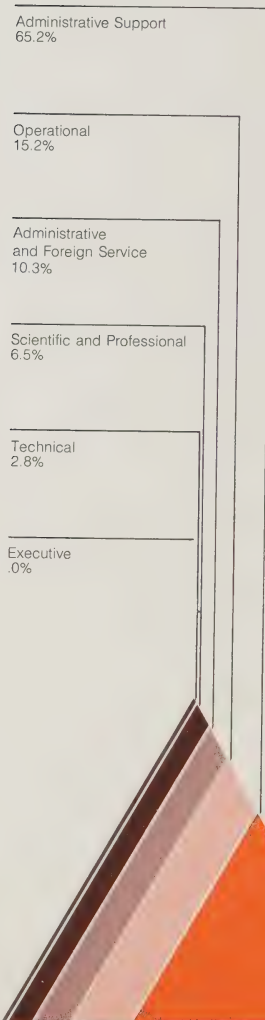
stands at 48 departments and agencies, an increase of seven since 1974.

Jointly chaired by senior officers of the Treasury Board and the PSC, the committee serves as a forum for exchange of information among member departments. In addition, it is a vehicle through which departments can convey to central agencies their views on regulations or policies seen as being detrimental to women in the public service. The committee has five subcommittees: training and development, staffing standards and procedures, legislation, information and research, and regional concerns.

Some comparisons

- Of 1,186 senior executives, 21 (1.8 per cent) were women. In 1974, they were 1.6 per cent of the group.
- Of 283 new graduates joining the administrative group, 105 (37.1 per cent) were women. In 1974, they made up 33.3 per cent of the total appointees.
- Of 72 persons on Career Assignment Program, 22 (30.6 per cent) were women.

Distribution of females in the public service, 1975, by occupational category



1974, they made up 22.7 per cent of the students.

Of 76 persons taking the Senior Management Development Program, 7 (9.2 per cent) were women. In 1974, they were 2 per cent of the enrollment.

Of 94 participants joining the Special Officers Development Program, 86 (91.5 per cent) were women. In 1974, 94.5 per cent were women.

Women made up 27.5 per cent of the total enrollment in professional and management courses given by the Staff Development Branch, compared with 20.9 per cent in 1974.

Table 18 permits a comparison of the 1971 and 1975 data on male-female representation in the six occupational categories and in the public service as a whole. It also shows the distribution of

male and female employees across categories. Women now make up 32.6 per cent of the public service, an increase in proportion of 3.3 per cent since 1971.

The representation of women in the Executive, Administrative and Foreign Service, and Technical categories has increased, but not dramatically. And in the Scientific and Professional and Operational categories, the percentages are actually lower than they were in 1971, though the decline is marginal.

Most worthy of note are the figures for the Administrative Support Category. In 1971, women made up 69.0 per cent of the category; this increased to 77.9 per cent in 1975. Two-thirds of all female public servants were employed within this category at the end of 1975.

Table 18
Percentage of men and women in the public service, by occupational category, as of December 31, 1971 and 1975.

Category	1971						1975					
	Total in category	% in category			% distribution		Total in category	% in category			% distribution	
		M	F	Total	M	F		M	F	Total	M	F
Executive	618	99.8	.2	100	.4	.0	1,186	98.2	1.8	100	.6	.0
Scientific & Professional	18,099	75.1	24.9	100	8.9	7.1	23,444	75.4	24.6	100	9.6	6.5
Administrative												
Foreign Service	29,199	87.4	12.6	100	16.7	5.8	47,579	80.8	19.2	100	20.9	10.3
Technical	19,944	93.0	7.0	100	12.1	2.2	25,866	90.3	9.7	100	12.7	2.8
Administrative Support	60,393	31.0	69.0	100	12.2	65.7	74,574	22.1	77.9	100	8.9	65.2
Operational	88,235	86.2	13.8	100	49.7	19.2	100,518	86.5	13.5	100	47.2	15.2
Total	216,488	70.7	29.3	100	100.0	100.0	273,167	67.4	32.6	100	100.0	100.0

Source: Personnel Applications Centre (formerly Central Personnel Records Division), Department of Supply and Services.

Office of Native Employment

1975



Public Service
Commission

Commission de la
Fonction publique

through its counselling service, it helps candidates overcome real or perceived barriers to entering the public service bureaucracy and encourages them, once they are employed, to seek out and grasp opportunities for advancement.

In co-operation with the Staffing Branch, the office held, in 1975, its first employment workshop, at Trent University, Peterborough, Ontario. Open to all native students graduating from Ontario universities during the year, the workshop was attended by over 30 persons, or almost half that province's contingent of native graduating students.

As a result of this workshop and the complementary activities of the native employment regional unit in Toronto, 41 persons were hired in 1975: 29 by federal departments, 11 by native associations and friendship centres, and 1 by a provincial department.

In 1975, services were extended to the west coast, with the appointment of a native employment co-ordinator to the

At December 31, 1975, natives held officer positions in the Administrative and Foreign Service, Scientific and Professional, and Executive categories in the following 13 departments:

Departments	No.
Indian & Northern Affairs	278
Information Canada	1
Justice	1
Labour	1
Manpower & Immigration	27
National Health & Welfare	7
National Museums of Canada	3
National Parole Board	1
Public Service Commission	13
Regional Economic Expansion	2
Secretary of State	12
Supply & Services	1
Transport	1
Total	348

The Office of Native Employment is a program of the Public Service Commission (PSC) aimed at promoting the hiring and advancement of Canada's native people. Its goal is to develop an awareness among status and non-status Indians, Métis and Inuit of public service career possibilities. At the same time, the office works closely with federal departments to identify job openings for which native people might successfully compete.

Particular emphasis is placed on decision-making positions in units that are in the business of serving native people. Such positions might be filled to best advantage by natives who, by virtue of their cultural background, can understand the needs of those being served and are therefore more capable of developing relevant programs.

Selection methods, such as skill and knowledge examinations, must be free of cultural bias if native people are to have a fair chance when competing for jobs. The office therefore evaluates new and existing PSC examinations and recommends modifications.

In its efforts to draw native people into the public service, the office plays an advisory and supportive role. It maintains an inventory of native candidates and makes referrals to departments. But, more than that,

PSC's Vancouver Regional Office. In addition, the Montreal Regional Office undertook studies into the need for, and the best way of offering, native employment services in the province of Quebec.

The office also participated in a conference held by the Maritimes Native Students Association in Truro, Nova Scotia. And it explored with other delegates the need for native employment in the Maritimes.

The total of 348 native persons in officer level positions represents a substantial increase of 29.3 per cent since 1974. Nevertheless, it is still a mere 0.5 per cent of the 72,209 persons in these positions.

According to 1974 estimates, the native population was 775,161 or 3.4 per cent of the total for the country.

Northern Careers Program

1975



**Public Service
Commission**

**Commission de la
Fonction publique**

aim of the program to increase this number to 450 by 1979, with many more native people holding management and professional positions.

The program works closely with the 13 departments active in the north to identify training assignments that would help participants build up the skills, knowledge and experience needed for permanent jobs in the northern service. The PSC also provides training assignments in its northern offices.

The program is open to all natives from the north—whether or not they are already in the federal public service, have employment experience or marketable skills, or are still in school. An Order-in-Council permits the PSC to waive some of the provisions of the Public Service Employment Act for native residents of the Yukon and Northwest Territories. This applies only when they are considered for appointment under the Northern Careers Program.

Extensive career counselling before and during training, as well as ongoing evaluation, will help participants set their sights on realistic career goals. And developmental programs will be geared to each participant's interests, skills, education and expectations.

There will be pre-training, on-the-job training, upgrading courses and formal education to help participants qualify for jobs in all occupational fields in the northern service. Such fields include resource management, communications, personnel, finance, general administration, medicine, law and nursing.

Some people will need only short-term training. Others will have to undertake long-term training or education and commit themselves to long-range goals.

Some participants will follow individual education and development programs. Others will follow existing programs such as those offered by the territorial govern-

ments, and Health and Welfare's training program for community health workers.

Although some participants may have to go south for specific training or education, most of them will work in the north. Their starting salaries will be based on experience. They will receive standard public service employment benefits and will be on probation for their entire training period.

Those who drop out of the program will be offered counselling and job placement services by Northern Careers staff. Those who complete their training successfully, will compete for public service positions in the normal way.

As of December 31, 1975, 11 persons had already been appointed as participants under the Northern Careers Program.

in drawing up its northern development policy in 1971, the federal government recognized the need for employment programs for the Indians, Métis and Inuit living in the Yukon and Northwest Territories. As these people would be greatly affected by increased activity in the north, the government realized they must have the opportunity both to contribute to and to benefit from developments there.

The Northern Careers Program was established by the Department of Indian and Northern Affairs, which is responsible to Parliament for ensuring that the government's northern development policy is carried out. Native associations of both Territories were consulted at an early stage of the program's development to ensure that the needs of the native people could be met, and such consultations will continue.

The program is scheduled to run for a five-year period starting in 1975, and is being administered by the Public Service Commission (PSC), which this year opened an office in Yellowknife specifically for this purpose.

In 1975, of some 2,000 full-time public service positions in the Yukon and the Northwest Territories about 200 were held by natives, mostly at the lowest salary and responsibility levels. It is the

Regional Highlights

1975



Public Service
Commission

Commission de la
Fonction publique

Seventy-three per cent of all public servants work outside the national capital area. To ensure that the public service is readily accessible and responsive to these employees and to departmental offices, as well as to the public throughout the country, the Public Service Commission (PSC) has established offices in Halifax, Moncton, Montreal, Quebec City, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton, Vancouver and Yellowknife.

Regional activities include staffing, training and language testing services within each geographical area of responsibility. Language training is given by units in 16 locations outside the national capital area, exclusive of centres providing training on military bases.

Appeals officers are also located across the country and appeal hearings are held in the region in which appellants work.

Atlantic Region

- 1,608 persons appointed
- 3,800 persons in applicant inventories
- 709 appointments audited, or 10.4 per cent of the total audits
- 316 appeals against appointments, demotions or release—79 from New Brunswick, 165 from Nova Scotia, six from Prince Edward Island and 66 from Newfoundland
- 22 complaints against discrimination referred to headquarters

- 473 persons in professional and management courses
- 518 persons in French language training—375 in continuous, and 143 in non-continuous courses
- 714 persons taking language knowledge examination—437 in Halifax and 277 in Moncton.

Quebec

- 2,971 persons appointed
- 7,000 persons in applicant inventories
- 1,155 appointments audited, or 17 per cent of the total audits
- 756 appeals against appointments, demotions or release
- 67 complaints against discrimination handled by the Montreal office
- 535 persons in 25 professional and management courses
- 378 persons in French language training—236 in continuous and 142 in non-continuous courses
- 694 persons in English language training—438 in continuous and 256 in non-continuous courses
- 2,139 persons taking language knowledge examinations—524 in Quebec City and 1,615 in Montreal

National Capital Region

- 1,100 persons appointed
- 12,000 persons in applicant inventories
- 1,234 appointments audited, or 18.1 per cent of the total audits
- 64 complaints against discrimination referred to headquarters
- 661 appeals against appointments, demotions or release (including overseas)

Ontario

- 2,082 persons appointed
- 1,914 persons in applicant inventories
- 971 appointments audited, or 14.3 per cent of the total audits
- 472 appeals against appointments, demotions or release
- 52 complaints against discrimination referred to headquarters
- 313 persons in 19 professional and management courses
- 479 persons in French language training—238 in continuous and 241 in non-continuous courses

- 2 persons in non-continuous English courses
- 563 persons taking language knowledge examinations

Manitoba and Saskatchewan

- 1,259 persons appointed
- 1,500 persons in applicant inventories
- 856 appointments audited, or 12.6 per cent of all audits
- 140 appeals against appointments, demotions or release—94 from Manitoba and 46 from Saskatchewan
- 9 complaints against discrimination referred to headquarters
- 307 persons in 17 professional and management courses
- 134 persons in French language training—78 in continuous and 56 in non-continuous courses
- 224 persons taking language knowledge examinations

Alberta and Yukon and Northwest Territories

- 1,406 persons appointed
- 4,845 persons in applicant inventories
- 1,015 appointments audited, or 14.9 per cent of all audits
- 169 appeals against appointments, demotions or release
- 21 complaints against discrimination referred to headquarters
- 514 persons in 29 professional and management courses
- 135 persons in French language training—47 in continuous and 88 in non-continuous courses
- 267 persons taking LKEs

British Columbia

- 1,145 persons appointed
- 2,584 persons in applicant inventories
- 864 appointments audited, or 12.7 per cent of all audits
- 155 appeals against appointments, demotions or release
- 17 complaints against discrimination referred to headquarters
- 405 persons in 22 professional and management courses
- 124 persons on French language training—29 on continuous and 95 on non-continuous courses

Political Activities

The Public Service Employment Act prohibits public servants from being members of Parliament, provincial legislatures or territorial councils. However, Section 32 of the act empowers the PSC to grant leave of absence without pay to public servants wishing to seek nomination or to be candidates for election to these bodies.

The PSC grants leave if, in its opinion, an employee's future usefulness to the public service will not be impaired should he/she, failing to be nominated or elected, wish to resume his/her position. Once elected, a public servant immediately leaves the public service.

In 1975, the PSC granted leave of absence to seek nomination as candidates in provincial elections to all five public servants who requested it: two sought candidacy in British Columbia, two in Ontario and one in Newfoundland. Two persons worked for the Post Office and the others worked for National Health and Welfare, Secretary of State, and Transport departments.

Annual Report 1975

Appendices



Public Service
Commission

Commission de la
Fonction publique

Appendix 1-A Appointments, separations

Appointments and separations of employees under the Public Service Employment Act, 1971-75

Appts. and separations	1971	1972	1973	1974	1975
Appts. to the public service	27,706	38,568	38,979*	46,567*	36,251*
Appts. within the public service	38,969	49,916	59,536	78,232	90,920
Separations	23,202	25,302	33,239	39,344	31,783

* Does not include the appointment of employees from term of less than six months to full-time employment.

Source : Information Management Centre, PSC

Appendix 1-B Appointments—PSC, departments

Appointments by the Public Service Commission and by departments under delegated authority (Section 6(1), Public Service Employment Act), 1974 and 1975

	Appointed in					
	1974			1975		
	PSC	Depts.	Total	PSC	Depts.	Total
To the public service	9,624	36,943	46,567	4,388	31,863	36,251
Within the public service						
From one occupational group to another	4,277	12,733	17,010	2,510	10,927	13,437
To a higher level within occupational group	10,899	31,270	42,169	6,657	33,647	40,304
To a lower level within occupational group	413	2,419	2,832	210	2,662	2,872
Between subdivisions of occupational group, no change in level	181	783	964	66	1,266	1,332
* Between departments, no change in occupational group/subdivision/level	1,543	2,964	4,507	2,843	19,668	22,511
To level below position level, no change in occupational group/level/department	258	583	841	338	1,122	1,460
Of term employee for indeterminate period, no change in occupational group/level/department	855	9,054	9,909	399	8,605	9,004
Total	18,426	59,806	78,232	13,023	77,897	90,920
Grand total	28,050	96,749	124,799	17,411	109,760	127,171

* Includes both between and within departments, since April 1, 1975; previously included only appointments between departments.

Source : Information Management Centre, PSC

Appendix 1-C Appointments—sex

Appointments to and within the public service under the Public Service Employment Act, by sex, 1974 and 1975

Appointments	1974			1975		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total
In the public service	26,018	20,549	46,567	19,906	16,345	36,251
Within the public service	45,734	32,498	78,232	51,556	39,364	90,920
Total	71,752	53,047	124,799	71,462	55,709	127,171

Source : Information Management Centre, PSC

Appendix 1-D Separations

Separations from the public service, 1974 and 1975

Reason	1974	1975
Dismissed		
—for breach of discipline or misconduct	95	71
—for incompetence or incapacity	168	140
—for abandonment of position	548	447
Rejected during probation	695	685
Revocation of appointment	15	39
Retirement		
—at age 65 and over	2,182	1,567
—elective, at 55-65	2,372	2,763
—medical grounds	1,022	744
Retired off	3,148	685
End of specified term	2,688	3,145
Death	850	836
Resignation		
—Outside employment	5,609	4,187
—Return to school	1,681	1,605
—Personal (total)	15,518	9,136
—Another govt. agency		334
—Governor-in-Council appt.		14
—Personal health		2,965
—Family health		240
—Relocation due to marriage		244
—Better advancement		387
—Greater job		525
—Higher salary		472
—Higher allowances		61
—Better fringe benefits		103

Cont'd page 54.

Appendix 1-D cont'd

Resignation

—Personal		
—Employment outside Canada	64	
—Maternity	273	
—Domestic family responsibility	533	
—Lack of child care	99	
—Relocation of spouse	773	
—Part-time up to 29 hrs/wk	78	
—Part-time over 29 hrs/wk.	18	
—Unspecified personal reasons	5,539	
—No reason given	2,753	5,553
Total no. of employees resigning	25,561	20,661*
Total separations	39,344	31,783

* As employees may now indicate more than one reason for resignation, the column total will be greater than the number of employees resigning. NOTE: With the introduction on April 1, 1975, of the Separation Document, more detailed figures are available. Although the entire year is not covered for newly introduced factors, the breakdowns are representative. The total number of resignations for personal reasons covers the entire year.

Source: Information Management Centre, PSC

Appendix 1-E Appointments—university graduates

Appointments to the public service of university graduates at bachelor, master and doctoral level by province in which degree obtained, compared with total graduates, 1975

Province	No. of appointees*					% of graduates	No. of graduates ⁶		
	Anglophone [†]		Francophone [‡]		Total		Male	Female	Total
Newfoundland	17	5	0	0	22	1.1	1,230	730	1,960
Prince Edward Island	8	1	1	0	10	2.7	215	155	370
Nova Scotia	45	11	1	0	57	1.3	2,550	2,000	4,550
New Brunswick	23	4	14	3	44	1.4	1,800	1,390	3,190
Quebec	36	7	168	48	259	1.1	14,000	8,760	22,760
Ontario	323	130	71	20	544	1.5	23,200	13,440	36,640
Manitoba	31	6	1	0	38	0.8	2,820	1,760	4,580
Saskatchewan	23	1	0	0	24	0.9	1,730	1,000	2,730
Alberta	29	13	0	0	42	0.6	3,920	2,930	6,850
British Columbia	51	13	2	0	66	1.2	3,380	2,140	5,520
Canadians studying abroad	9	3	2	2	16	—	—	—	—
Total	595	194	260	73	1,122	1.3	54,845	34,305	89,150

* Figures based on 1975 recruitment program.

† Persons who claimed to be English speaking.

‡ Persons who claimed to be French speaking.

⁶ Graduates in 1974-75 academic year, from Statistics Canada's service bulletins.

Appendix 2-A Employees—type of employment

Distribution of employees under
the Public Service Employment
Act by type of employment, 1971-75

Type of employment	1971	1972	1973	1974	1975
Full-time	197,260	207,769	222,550	235,521	248,516
Term (6 + months)	10,533	15,495	15,944	16,051	16,569
Total	207,793	223,264	238,494	251,572	265,085
Part-time (6 + months)	5,922	4,850	4,472	4,999	5,407
Seasonal	2,773	2,642	2,336	2,019	2,675
Grand total	216,488	230,756	245,302*	258,590†	273,167

* Includes about 2,000 employees in agencies not previously recorded and in new agencies.

† Includes about 2,353 employees not previously under the Public Service Employment Act.

Source : Personnel Application Centre, Department of Supply and Services

Appendix 2-B Employees—province

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by
province and sex, 1974 and 1975

Province	1974						1975					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	4,140	1.6	754	0.3	4,894	1.9	4,386	1.6	867	0.3	5,253	1.9
Prince Edward Island	1,071	0.4	217	0.1	1,288	0.5	1,142	0.4	245	0.1	1,387	0.5
Nova Scotia	12,264	4.7	3,225	1.2	15,489	6.0	13,057	4.8	3,569	1.3	16,626	6.1
New Brunswick	5,566	2.1	1,809	0.7	7,375	2.8	5,981	2.2	2,003	0.7	7,984	2.9
Quebec	34,571	13.4	12,311	4.8	46,882	18.1	35,700	13.1	13,509	4.9	49,209	18.0
Ontario	75,334	29.1	43,548	16.8	118,882	46.0	78,859	28.9	47,283	17.3	126,142	46.2
Manitoba	7,659	3.0	3,756	1.4	11,415	4.4	7,714	2.8	4,035	1.5	11,749	4.3
Saskatchewan	4,844	1.9	2,172	0.8	7,016	2.7	5,029	1.8	2,362	0.9	7,391	2.7
Alberta	10,753	4.2	5,599	2.2	16,352	6.3	10,958	4.0	5,978	2.2	16,936	6.2
British Columbia	17,480	6.8	7,208	2.8	24,688	9.5	18,030	6.6	7,822	2.9	25,852	9.5
Yukon and NWT	1,409	0.5	837	0.3	2,246	0.9	1,533	0.6	960	0.3	2,493	0.9
Abroad	1,588	0.6	475	0.2	2,063	0.8	1,649	0.6	496	0.2	2,145	0.8
Total	176,679	68.3	81,911	31.7	258,590	100.0	184,038	67.4	89,129	32.6	273,167	100.0

Source : Personnel Applications Centre, Department of Supply and Services

Appendix 2-C Employees—location

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by metropolitan area and sex, 1974 and 1975

Metropolitan area	1974						1975					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
St. John's	1,827	0.7	450	0.2	2,277	0.9	2,030	0.7	535	0.2	2,565	
Halifax	8,554	3.3	2,522	1.0	11,076	4.3	8,869	3.2	2,752	1.0	11,621	
St. John, N.B.	992	0.4	339	0.1	1,331	0.5	1,072	0.4	357	0.1	1,429	
Quebec City	4,146	1.6	1,347	0.5	5,493	2.1	4,434	1.6	1,509	0.5	5,943	
Montreal	18,045	7.0	6,336	2.4	24,381	9.4	18,717	6.8	7,149	2.6	25,866	
Ottawa-Hull	41,069	15.9	28,545	11.0	69,614	26.9	43,202	15.8	31,186	11.4	74,388	
Toronto	14,996	5.8	6,667	2.6	21,663	8.4	15,974	5.8	7,380	2.7	23,354	
Hamilton	1,845	0.7	799	0.3	2,644	1.0	1,916	0.7	894	0.3	2,810	
Niagara-St. Catharines	1,149	0.4	432	0.2	1,581	0.6	1,107	0.4	442	0.2	1,549	
Kitchener-Waterloo*	891	0.3	378	0.1	1,269	0.5	906	0.3	415	0.1	1,321	
London	2,430	0.9	1,417	0.5	3,847	1.5	2,471	0.9	1,483	0.5	3,954	
Windsor	1,127	0.4	417	0.2	1,544	0.6	1,130	0.4	468	0.2	1,598	
Sudbury	362	0.1	277	0.1	639	0.2	365	0.1	272	0.1	637	
Winnipeg	5,178	2.0	2,612	1.0	7,790	3.0	5,222	1.9	2,671	1.0	7,893	
Regina	1,357	0.5	652	0.2	2,009	0.8	1,418	0.5	749	0.3	2,167	
Saskatoon	1,019	0.4	447	0.2	1,466	0.6	1,034	0.4	520	0.2	1,554	
Edmonton	3,788	1.5	2,522	1.0	6,310	2.4	3,979	1.5	2,710	1.0	6,689	
Calgary	2,625	1.0	1,421	0.5	4,046	1.6	2,699	1.0	1,619	0.6	4,318	
Vancouver	7,783	3.0	3,719	1.4	11,502	4.4	8,126	3.0	4,179	1.5	12,305	
Victoria	4,222	1.6	1,136	0.4	5,358	2.1	4,350	1.6	1,236	0.4	5,586	
Total	123,405	47.7	62,435	24.1	185,840	71.9	129,021	47.2	68,526	25.1	197,547	
Other locations	53,274	20.6	19,476	7.5	72,750	28.1	55,017	20.1	20,603	7.5	75,620	
Grand total	176,679	68.3	81,911	31.7	258,590	100.0	184,038	67.4	89,129	32.6	273,167	100.0

* Includes Galt

Source : Personnel Applications Centre, Department of Supply and Services

Appendix 2-D Employees—department

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by department or agency and sex, 1974 and 1975

Department or agency	1974						1975					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Post Office	39,331	15.2	8,094	3.1	47,425	18.3	41,262	15.1	9,580	3.5	50,842	18.6
National Defence	24,987	9.7	8,895	3.4	33,882	13.1	25,343	9.3	9,396	3.4	34,739	12.7
National Revenue	13,592	5.3	7,994	3.1	21,586	8.3	13,766	5.0	8,538	3.1	22,304	8.2
Transport	16,588	6.4	2,400	0.9	18,988	7.3	17,427	6.4	2,666	1.0	20,093	7.4
Manpower & Immigration	6,422	2.5	5,841	2.3	12,263	4.7	6,565	2.4	6,334	2.3	12,899	4.7
Environment	9,104	3.5	2,305	0.9	11,409	4.4	9,726	3.6	2,460	0.9	12,186	4.5
Indian and Northern Affairs	7,272	2.8	4,188	1.6	11,460	4.4	7,428	2.7	4,335	1.6	11,763	4.3
Unemployment Insurance Commission	4,142	1.6	6,336	2.4	10,478	4.0	4,219	1.5	6,621	2.4	10,840	4.0
Supply & Services	5,093	2.0	4,299	1.7	9,392	3.6	5,305	1.9	4,631	1.7	9,936	3.6
Agriculture	7,536	2.9	2,009	0.8	9,545	3.7	7,710	2.8	2,148	0.8	9,858	3.6
National Health & Welfare	3,656	1.4	5,288	2.0	8,944	3.5	3,779	1.4	5,682	2.1	9,461	3.5
Public Works	6,844	2.6	1,635	0.6	8,479	3.3	7,283	2.7	1,883	0.7	9,166	3.4
Canadian Penitentiary Service	6,178	2.4	811	0.3	6,989	2.7	7,046	2.6	1,316	0.5	8,362	3.1
Veterans Affairs	3,546	1.4	3,524	1.4	7,070	2.7	3,557	1.3	3,854	1.4	7,411	2.7
Statistics Canada	2,518	1.0	2,791	1.1	5,309	2.0	2,571	0.9	2,676	1.0	5,247	1.9
Public Service Commission	1,643	0.6	1,975	0.8	3,618	1.4	1,762	0.6	2,200	0.8	3,962	1.4
Energy, Mines & Resources	2,686	1.0	746	0.3	3,432	1.3	2,859	1.0	794	0.1	3,653	1.3
External Affairs	1,861	0.7	1,173	0.4	3,034	1.2	1,882	0.7	1,223	0.4	3,105	1.1
Secretary of State	937	0.4	1,394	0.5	2,331	0.9	1,091	0.4	1,829	0.7	2,920	1.1
CMP (civilian)	509	0.2	2,137	0.8	2,646	1.0	517	0.2	2,343	0.9	2,860	1.0
Industry, Trade & Commerce	1,627	0.6	944	0.4	2,571	1.0	1,707	0.6	998	0.4	2,705	1.0
Consumer & Corporate Affairs	1,292	0.5	781	0.3	2,073	0.8	1,424	0.5	880	0.3	2,304	0.8
Communications	1,319	0.5	558	0.2	1,877	0.7	1,420	0.5	680	0.2	2,100	0.8

Cont'd page 58.

Appendix 2-D cont'd

Department or agency	1974						1975					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Regional Economic Expansion	800	0.3	415	0.2	1,215	0.5	883	0.3	504	0.2	1,387	
National Museums of Canada	427	0.2	286	0.1	713	0.3	656	0.2	356	0.1	1,012	
Canadian Grain Commission	845	0.3	146	0.1	991	0.3	865	0.3	145	0.0	1,010	
CIDA	502	0.2	392	0.1	894	0.3	548	0.2	442	0.2	990	
Justice	475	0.2	413	0.2	888	0.3	476	0.2	471	0.2	947	
Treasury Board	471	0.2	280	0.1	751	0.3	510	0.2	333	0.1	843	
Canadian Transport Commission	425	0.2	240	0.1	665	0.3	493	0.2	298	0.1	791	
Finance	332	0.1	309	0.1	641	0.2	387	0.1	335	0.1	722	
Labour	393	0.1	338	0.1	731	0.3	388	0.1	321	0.1	709	
Public Archives	403	0.2	262	0.1	665	0.3	409	0.1	292	0.1	701	
Information Canada	343	0.1	236	0.1	579	0.2	397	0.1	283	0.1	680	
National Library	105	0.0	347	0.1	452	0.2	133	0.0	348	0.1	481	
Veteran's Land Administration	299	0.1	171	0.1	470	0.2	253	0.1	164	0.1	417	
Canadian Radio—TV Commission	206	0.1	153	0.1	359	0.1	220	0.1	187	0.1	407	
Auditor General	229	0.1	62	0.0	291	0.1	250	0.1	95	0.0	345	
National Energy Board	168	0.1	124	0.0	292	0.1	194	0.1	119	0.0	313	
Privy Council Office	153	0.1	196	0.1	349	0.1	136	0.0	175	0.1	311	
Urban Affairs	121	0.0	113	0.0	234	0.1	157	0.1	148	0.0	305	
National Parole Board	331	0.1	328	0.1	659	0.2	84	0.0	143	0.0	227	
Solicitor General	96	0.0	76	0.0	172	0.1	105	0.0	95	0.0	200	
Insurance	104	0.0	72	0.0	176	0.1	108	0.0	73	0.0	181	
Superintendent of Bankruptcy	95	0.0	100	0.0	195	0.1	99	0.0	78	0.0	177	
War Veterans Allowance Board	37	0.0	26	0.0	63	0.0	70	0.0	73	0.0	143	

Cont'd page 5

Appendix 2-D cont'd

Department or agency	1974						1975					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Public Service Staff Relations Board	68	0.0	57	0.0	125	0.0	72	0.0	68	0.0	140	0.0
Federal Court	52	0.0	44	0.0	96	0.0	68	0.0	57	0.0	125	0.0
Canadian Pension Commission	145	0.1	201	0.1	346	0.1	58	0.0	63	0.0	121	0.0
Science & Technology	85	0.0	61	0.0	146	0.1	67	0.0	53	0.0	120	0.0
Bureau of Pension Advocates	50	0.0	59	0.0	109	0.0	49	0.0	60	0.0	109	0.0
Canadian Labour Relations Board	35	0.0	41	0.0	76	0.0	36	0.0	43	0.0	79	0.0
Governor General	34	0.0	34	0.0	68	0.0	38	0.0	40	0.0	78	0.0
Immigration Appeal Board	38	0.0	59	0.0	97	0.0	31	0.0	39	0.0	70	0.0
Commissioner of Official Languages	36	0.0	28	0.0	64	0.0	35	0.0	28	0.0	63	0.0
Supreme Court	16	0.0	20	0.0	36	0.0	27	0.0	19	0.0	46	0.0
Chief Electoral Officer	19	0.0	17	0.0	36	0.0	21	0.0	15	0.0	36	0.0
International Joint Commission	16	0.0	12	0.0	28	0.0	19	0.0	17	0.0	36	0.0
Refugee Board	16	0.0	12	0.0	28	0.0	17	0.0	14	0.0	31	0.0
Law Reform Commission	4	0.0	23	0.0	27	0.0	5	0.0	22	0.0	27	0.0
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	9	0.0	13	0.0	22	0.0	11	0.0	14	0.0	25	0.0
Labour Review Board	5	0.0	17	0.0	22	0.0	7	0.0	18	0.0	25	0.0
Pension Review Board	5	0.0	5	0.0	10	0.0	4	0.0	9	0.0	13	0.0
Restrictive Trade Practices Commission	3	0.0	5	0.0	8	0.0	3	0.0	5	0.0	8	0.0
TOTALS	176,679	63.3	81,911	31.7	258,590	100.0	184,038	67.4	89,129	32.6	273,167	100.0

Source : Personnel Applications Centre, Department of Supply and Services.

Appendix 2-E Employees—age group

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by age group and sex, 1974 and 1975

Age	1974						1975					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Under 20	2,491	1.0	4,331	1.7	6,822	2.6	2,410	0.9	4,200	1.5	6,610	1.0
20-24	17,414	6.7	18,988	7.3	36,402	14.1	18,214	6.7	20,557	7.5	38,771	11.0
25-29	25,740	9.9	14,164	5.5	39,904	15.4	28,367	10.4	16,738	6.1	45,105	13.5
30-34	19,341	7.5	7,140	2.8	26,481	10.2	21,332	7.8	8,332	3.0	29,664	8.8
35-39	16,466	6.4	6,031	2.3	22,497	8.7	17,170	6.3	6,700	2.4	23,870	7.2
40-44	17,266	6.7	6,353	2.5	23,619	9.1	17,464	6.4	6,878	2.5	24,342	7.3
45-49	18,731	7.2	7,152	2.8	25,883	10.0	18,503	6.8	7,253	2.7	25,756	7.7
50-54	26,998	10.4	8,416	3.2	35,414	13.7	26,162	9.6	8,605	3.1	34,767	10.4
55-59	20,766	8.0	6,014	2.3	26,780	10.4	22,130	8.1	6,390	2.3	28,520	8.6
60-64	11,064	4.3	3,242	1.2	14,306	5.5	11,829	4.3	3,385	1.2	15,214	4.5
65 and over	402	0.2	80	0.0	482	0.2	457	0.2	91	0.0	548	0.2
Total	176,679	68.3	81,911	31.7	258,590	100.0	184,038	67.4	89,129	32.6	273,167	100.0

Source : Personnel Applications Centre, Department of Supply and Services

Appendix 2-F Employees—salary

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by salary group and sex, 1974 and 1975

Salary group*	1974						1975					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Under \$4,000	1,876	0.7	2,700	1.0	4,576	1.8	2,049	0.7	3,033	1.1	5,082	1.9
\$4,000-4,499	55	0.0	73	0.0	128	0.0	24	0.0	73	0.0	97	0.0
\$4,500-4,999	120	0.0	148	0.1	268	0.1	77	0.0	129	0.0	206	0.1
\$5,000-5,499	595	0.2	2,199	0.8	2,794	1.1	45	0.0	164	0.1	209	0.1
\$5,500-5,999	633	0.2	2,888	1.1	3,521	1.4	402	0.1	1,571	0.6	1,973	0.7
\$6,000-6,499	1,484	0.6	3,288	1.3	4,772	1.8	1,238	0.4	3,842	1.4	5,080	1.9
\$6,500-6,999	7,233	2.8	7,854	3.0	15,087	5.8	1,942	0.7	7,448	2.7	9,390	3.4
\$7,000-7,499	5,584	2.2	5,515	2.1	11,099	4.3	1,220	0.4	5,040	1.8	6,260	2.3
\$7,500-7,999	7,119	2.7	5,646	2.2	12,765	4.9	4,084	1.5	5,819	2.1	9,903	3.6
\$8,000-8,499	7,578	2.9	8,640	3.3	16,218	6.3	5,437	2.0	9,255	3.4	14,692	5.4
\$8,500-8,999	11,824	4.6	7,540	2.9	19,364	7.5	6,961	2.5	8,118	3.0	15,079	5.5
\$9,000-9,499	21,454	8.3	9,974	3.9	31,428	12.1	11,372	4.2	11,627	4.3	22,999	8.4
\$9,500-9,999	16,417	6.3	6,255	2.4	22,672	8.8	15,599	5.7	6,645	2.4	22,244	8.1
\$10,000-10,999	14,543	5.6	7,577	2.9	22,120	8.5	15,577	5.7	8,677	3.2	24,254	8.9
\$11,000-11,999	15,531	6.0	3,339	1.3	18,870	7.3	26,558	9.7	4,334	1.6	30,892	11.3
\$12,000-12,999	10,838	4.2	2,450	0.9	13,288	5.1	15,092	5.5	3,300	1.2	18,392	6.7
\$13,000-13,999	7,461	2.9	1,370	0.5	8,831	3.4	14,673	5.4	2,746	1.0	17,419	6.4
\$14,000-14,999	9,976	3.9	1,780	0.7	11,756	4.5	13,212	4.8	2,694	1.0	15,906	5.8
\$15,000-15,999	7,448	2.9	870	0.3	8,318	3.2	9,504	3.5	1,447	0.5	10,951	4.0
\$16,000-16,999	3,564	1.4	373	0.1	3,937	1.5	5,651	2.1	768	0.3	6,419	2.3
\$17,000-17,999	4,731	1.8	355	0.1	5,086	2.0	4,854	1.8	537	0.2	5,391	2.0
\$18,000-18,999	2,608	1.0	278	0.1	2,886	1.1	3,629	1.3	403	0.1	4,032	1.5
\$19,000-19,999	3,058	1.2	247	0.1	3,305	1.3	3,124	1.1	341	0.1	3,465	1.3
\$20,000-20,999	2,344	0.9	127	0.0	2,471	1.0	2,974	1.1	289	0.1	3,263	1.2
\$21,000-21,999	2,270	0.9	105	0.0	2,375	0.9	2,543	0.9	204	0.1	2,747	1.0
\$22,000-22,999	1,456	0.6	66	0.0	1,522	0.6	2,016	0.7	136	0.0	2,152	0.8
\$23,000-23,999	1,755	0.7	52	0.0	1,807	0.7	2,648	1.0	123	0.0	2,771	1.0
\$24,000-24,999	1,444	0.6	38	0.0	1,482	0.6	1,576	0.6	82	0.0	1,658	0.6
\$25,000-25,999	1,099	0.4	35	0.0	1,134	0.4	1,474	0.5	49	0.0	1,523	0.6
\$26,000-26,999	674	0.3	12	0.0	686	0.3	1,366	0.5	32	0.0	1,398	0.5
\$27,000-27,999	710	0.3	22	0.0	732	0.3	1,194	0.4	36	0.0	1,230	0.4
\$28,000-28,999	720	0.3	27	0.0	747	0.3	795	0.3	28	0.0	823	0.3
\$29,000-29,999	370	0.1	10	0.0	380	0.1	725	0.3	20	0.0	745	0.3
Over 30,000	2,107	0.8	58	0.0	2,165	0.8	4,403	1.6	119	0.0	4,522	1.7
Total	176,679	68.3	81,911	31.7	258,590	100.0	184,038	67.4	89,129	32.6	273,167	100.0

*Includes part-time, term and seasonal employees, in addition to the full-time employees.

Source : Personnel Applications Centre, Department of Supply and Services

Appendix 2-G Employees—occupational category

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by department or agency, occupational category and sex, 1975

Department or agency	Executive			Scientific & Professional			Administrative & Foreign Service		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
Post Office	37	0	37	90	5	95	2,158	135	2,293
National Defence	25	0	25	529	150	679	1,161	128	1,289
National Revenue	52	0	52	2,359	53	2,412	9,161	1,550	10,711
Transport	74	0	74	743	23	766	1,561	202	1,763
Manpower & Immigration	53	1	54	154	28	182	5,448	1,813	7,261
Environment	71	0	71	2,790	158	2,948	904	211	1,115
Indian and Northern Affairs	54	1	55	1,437	1,066	2,503	1,697	444	2,141
Unemployment Insurance	30	1	31	34	4	38	2,271	859	3,130
Supply & Services	63	0	63	362	14	376	2,014	378	2,392
Agriculture	17	0	17	2,071	106	2,177	548	94	642
National Health & Welfare	51	3	54	1,035	1,236	2,271	885	334	1,219
Public Works	46	0	46	580	12	592	909	141	1,050
Canadian Penitentiary Service	9	0	9	320	97	417	1,041	169	1,210
Veterans Affairs	9	1	10	175	1,172	1,347	460	62	522
Statistics Canada	24	1	25	680	145	825	647	188	835
Public Service Commission	24	1	25	929	1,010	1,939	457	277	734
Energy, Mines & Resources	31	0	31	1,001	61	1,062	234	54	288
External Affairs	9	0	9	15	11	26	876	113	989
Secretary of State	22	2	24	17	9	26	910	792	1,702
RCMP (civilian)	0	0	0	3	3	6	61	29	90
Industry, Trade & Commerce	79	0	79	84	9	93	1,338	147	1,485
Consumer & Corporate Affairs	32	2	34	287	28	315	347	150	497
Communications	28	1	29	296	17	313	271	60	331
Regional Economic Expansion	37	0	37	78	15	93	412	59	471
National Museums of Canada	3	1	4	85	35	120	99	77	176
Canadian Grain Commission	2	0	2	21	3	24	25	2	27
CIDA	27	0	27	41	2	43	385	100	485
Justice	0	0	0	370	75	445	38	13	51
Treasury Board	79	2	81	63	8	71	329	87	416
Canadian Transport Commission	13	0	13	169	8	177	167	28	195

Technical			Administrative Support			Operational			Total		Grand Total
Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	
117	7	124	670	2,216	2,886	38,190	7,217	45,407	41,262	9,580	50,842
2,361	78	2,439	1,723	6,978	8,701	19,544	2,062	21,606	25,343	9,396	34,739
23	5	28	1,929	6,922	8,851	242	8	250	13,766	8,538	22,304
7,454	136	7,590	1,028	2,259	3,287	6,567	46	6,613	17,427	2,666	20,093
17	21	38	817	4,461	5,278	76	10	86	6,565	6,334	12,899
3,949	314	4,263	495	1,735	2,230	1,517	42	1,559	9,726	2,460	12,186
741	297	1,038	465	1,863	2,328	3,034	664	3,698	7,428	4,335	11,763
14	5	19	1,853	5,751	7,604	17	1	18	4,219	6,621	10,840
60	13	73	1,618	3,759	5,377	1,188	467	1,655	5,305	4,631	9,936
3,021	382	3,403	290	1,488	1,778	1,763	78	1,841	7,710	2,148	9,858
442	275	717	729	3,004	3,733	637	830	1,467	3,779	5,682	9,461
1,067	25	1,092	381	1,107	1,488	4,300	598	4,898	7,283	1,883	9,166
230	33	263	312	927	1,239	5,134	90	5,224	7,046	1,316	8,362
82	134	216	559	1,269	1,828	2,272	1,216	3,488	3,557	3,854	7,411
397	246	643	769	2,096	2,865	54	0	54	2,571	2,676	5,247
195	113	308	126	799	925	31	0	31	1,762	2,200	3,962
1,059	99	1,158	209	580	789	325	0	325	2,859	794	3,653
103	4	107	656	1,093	1,749	223	2	225	1,882	1,223	3,105
9	1	10	127	1,024	1,151	6	1	7	1,091	1,829	2,920
21	9	30	134	2,191	2,325	298	111	409	517	2,343	2,860
40	19	59	145	823	968	21	0	21	1,707	998	2,705
556	27	583	166	673	839	36	0	36	1,424	880	2,304
619	31	650	106	571	677	100	0	100	1,420	680	2,100
22	7	29	65	418	483	269	5	274	883	504	1,387
166	50	216	38	169	207	265	24	289	656	356	1,012
301	20	321	32	118	150	484	2	486	865	145	1,010
11	2	13	76	337	413	8	1	9	548	442	990
12	11	23	50	371	421	6	1	7	476	471	947
6	10	16	27	226	253	6	0	6	510	333	843
55	8	63	85	254	339	4	0	4	493	298	791

Cont'd page 64.

Appendix 2-G cont'd

Department or agency	Executive			Scientific & Professional			Administrative & Foreign Service		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
Finance	29	1	30	194	21	215	91	32	123
Labour	12	0	12	51	5	56	237	54	291
Public Archives	2	0	2	80	23	103	94	18	112
Information Canada	7	0	7	6	2	8	160	99	259
National Library	0	0	0	59	105	164	12	11	23
Veteran's Land Administration	0	0	0	0	0	0	161	0	161
Canadian Radio—TV Commission	4	0	4	19	1	20	127	36	163
Auditor General	10	0	10	158	9	167	74	30	104
National Energy Board	6	0	6	112	4	116	43	13	56
Privy Council Office	18	2	20	7	2	9	46	22	68
Urban Affairs	20	0	20	48	8	56	60	35	95
National Parole Board	4	0	4	2	0	2	47	15	62
Solicitor General	12	1	13	14	5	19	56	13	69
Insurance	2	0	2	17	0	17	78	15	93
Superintendent of Bankruptcy	0	0	0	3	0	3	85	4	89
War Veterans Allowance Board	0	0	0	1	0	1	12	2	14
Public Service Staff Relations Board	4	0	4	7	4	11	41	12	53
Federal Court	0	0	0	0	1	1	32	7	39
Canadian Pension Commission	0	0	0	22	0	22	16	2	18
Science & Technology	20	0	20	6	1	7	33	9	42
Bureau of Pension Advocates	0	0	0	37	0	37	1	0	1
Canada Labour Relations Board	1	0	1	1	2	3	29	5	34
Governor General	0	0	0	0	0	0	6	1	7
Immigration Appeal Board	0	0	0	1	0	1	15	1	16
Commissioner of Official Languages	3	0	3	1	0	1	28	13	41
Supreme Court	1	0	1	3	2	5	4	0	4
Chief Electoral Officer	3	0	3	0	0	0	7	3	10
International Joint Commission	2	0	2	8	1	9	4	0	4
Tariff Board	1	0	1	9	0	9	0	1	1
Law Reform Commission	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	0	1	0	0	0	7	2	9
Tax Review Board	0	0	0	1	0	1	4	1	5
Canadian Penitentiary Service	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Restrictive Trade Practices Commission	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Total	1,165	21	1,186	17,685	5,759	23,444	38,427	9,152	47,579

Source: Personnel Applications Centre, Department of Supply and Services

Technical			Administrative Support			Operational			Total		Grand Total
Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	
25	19	44	40	262	302	8	0	8	387	335	722
19	12	31	64	250	314	5	0	5	388	321	709
52	30	82	126	214	340	55	7	62	409	292	701
35	3	38	75	172	247	114	7	121	397	283	680
7	26	33	39	204	243	16	2	18	133	348	481
1	0	1	91	164	255	0	0	0	253	164	417
20	9	29	48	141	189	2	0	2	220	187	407
0	0	0	5	56	61	3	0	3	250	95	345
18	8	26	13	94	107	2	0	2	194	119	313
1	3	4	49	137	186	15	9	24	136	175	311
12	10	22	15	95	110	2	0	2	157	148	305
0	1	1	31	127	158	0	0	0	84	143	227
0	3	3	22	73	95	1	0	1	105	95	200
0	0	0	11	58	69	0	0	0	108	73	181
0	0	0	11	74	85	0	0	0	99	78	177
0	0	0	5	15	20	52	56	108	70	73	143
1	1	2	19	51	70	0	0	0	72	68	140
0	0	0	32	49	81	4	0	4	68	57	125
0	0	0	20	61	81	0	0	0	58	63	121
2	3	5	3	40	43	3	0	3	67	53	120
0	0	0	11	60	71	0	0	0	49	60	109
0	1	1	5	35	40	0	0	0	36	43	79
1	0	1	3	25	28	28	14	42	38	40	78
0	0	0	15	38	53	0	0	0	31	39	70
0	0	0	3	15	18	0	0	0	35	28	63
0	0	0	9	17	26	10	0	10	27	19	46
0	0	0	3	12	15	8	0	8	21	15	36
2	0	2	3	16	19	0	0	0	19	17	36
4	3	7	2	10	12	1	0	1	17	14	31
0	1	1	4	21	25	0	0	0	5	22	27
0	0	0	3	12	15	0	0	0	11	14	25
0	1	1	2	15	17	0	1	1	7	18	25
0	0	0	2	9	11	0	0	0	4	9	13
0	0	0	1	5	6	0	0	0	3	5	8
23,350	2,516	25,866	16,465	58,109	74,574	86,946	13,572	100,518	184,038	89,129	273,167

Appendix 2-H Employees—occupational category, location

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by occupational category and job location, 1974 and 1975

Category	1974			1975		
	NCR*	Other	Total	NCR*	Other	Total
Senior Executive	895	176	1,071	972	214	1,186
Scientific & Professional	8,913	13,184	22,097	9,624	13,820	23,444
Administrative & Foreign Service	16,530	26,871	43,401	18,282	29,297	47,579
Technical	6,193	18,058	24,251	6,638	19,228	25,866
Administrative Support	28,649	43,320	71,969	30,204	44,370	74,574
Operational	8,434	87,367	95,801	8,668	91,850	100,518
Total	69,614	188,976	258,590	74,388	198,779	273,167

* National Capital Region

Source : Personnel Applications Centre, Department of Supply and Services

Appendix 2-I Senior executives—level, language

Senior executives in the public service by level and language, 1974 and 1975

Level	1974						1975					
	Anglophone*		Francophone†		Total		Anglophone*		Francophone†		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
SX 1	505	80.5	122	19.5	627	100	514	79.1	135	20.9	649	100
SX 2	286	84.4	53	15.6	339	100	334	82.5	71	17.5	405	100
SX 3	117	79.6	30	20.4	147	100	116	74.8	39	25.2	155	100
SX 4	7	70.0	3	30.0	10	100	7	87.5	1	12.5	8	100
Total	915	81.5	208	18.5	1,123‡	100	971	79.8	246	20.2	1,217‡	100

* Persons who claimed to be English speaking.

† Persons who claimed to be French speaking.

‡ Includes employees on leave of absence and those who have been appointed in an acting capacity.

Appendix 2-J Senior executives—level, sex

Distribution of senior executives (SX) in the public service by level and sex, 1974 and 1975

Level	1974						1975					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
SX 1	612	97.6	15	2.4	627	100	633	97.5	16	2.5	649	100
SX 2	338	99.7	1	0.3	339	100	402	99.3	3	0.7	405	100
SX 3	145	98.6	2	1.4	147	100	153	98.7	2	1.3	155	100
SX 4	10	100.0	0	0.0	10	100	8	100.0	0	0.0	8	100
Total	1,105	98.4	18	1.6	1,123	100	1,196	98.3	21	1.7	1,217*	100

* Includes employees on leave of absence and those who have been appointed in an acting capacity.

Appendix 2-K Senior executive—department, language, sex

Distribution of senior executives and equivalents* in the public service† by department, language and sex, 1974 and 1975

Department	1974					1975				
	Anglo- phone [‡]	Franco- phone [§]	Male	Female	Total	Anglo- phone [‡]	Franco- phone [§]	Male	Female	Total
Agriculture	72	6	78	0	78	74	5	79	0	79
Attorney General	4	1	5	0	5	7	3	10	0	10
Bank of Canada	18	6	24	0	24	20	9	29	0	29
Canada Labour Relations Board	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1
Canadian Penitentiary Services	6	3	9	0	9	6	3	9	0	9
Canadian Radio-TV Commission	5	2	7	0	7	4	2	6	0	6
Canadian Transport Commission	15	3	18	0	18	15	3	18	0	18
Chief Electoral Officer	0	2	2	0	2	0	3	3	0	3
Comm. of Official Languages	1	3	4	0	4	0	4	4	0	4
Communications	33	7	38	2	40	33	7	38	2	40
Consumer & Corporate Affairs	26	5	30	1	31	34	5	38	1	39
Energy, Mines & Resources	50	2	52	0	52	64	3	67	0	67
Environment	113	14	127	0	127	117	10	127	0	127
External Affairs	61	14	74	1	75	54	14	67	1	68
Finance	27	2	28	1	29	30	2	31	1	32
Governor General	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Indian & Northern Affairs	54	8	60	2	62	55	10	64	1	55
Industry, Trade & Commerce	89	6	95	0	95	74	11	85	0	85
Information Canada	6	2	8	0	8	5	2	7	0	7
Insurance	2	0	2	0	2	2	0	2	0	2
International Joint Commission	4	0	4	0	4	4	0	4	0	4
Justice	26	5	28	3	31	31	5	33	3	36
Labour	12	1	12	1	13	12	2	14	0	14
Manpower & Immigration	30	13	41	2	43	42	16	56	2	58
National Defence	25	1	26	0	26	27	1	28	0	28
National Energy Board	9	1	10	0	10	11	1	12	0	12
National Health & Welfare	123	19	136	6	142	104	23	121	6	127
National Museums of Canada	5	2	5	2	7	7	2	7	2	9
National Parole Board	2	0	2	0	2	3	0	3	0	3
National Revenue (Customs & Excise)	18	7	25	0	25	20	6	26	0	26

Cont'd page 68.

Appendix 2-K cont'd

Department	1974					1975			
	Anglo- phone [†]	Franco- phone [‡]	Male	Female	Total	Angl	Franc	Male	Female
National Revenue (Taxation)	31	2	33	0	33	37	2	39	0
Post Office	32	6	38	0	38	34	6	40	0
Privy Council Office	19	10	27	2	29	19	10	27	2
Public Archives	2	1	3	0	3	2	1	3	0
Public Service Commission	18	9	26	1	27	17	12	28	1
PS Staff Relations Board	5	1	6	0	6	3	2	5	0
Public Works	48	9	57	0	57	49	10	59	0
Regional Economic Expansion	39	7	46	0	46	41	5	46	0
Science & Technology	19	4	22	1	23	21	4	25	0
Secretary of State	16	10	24	2	26	14	10	22	2
Solicitor General	9	2	11	0	11	10	2	12	0
Statistics Canada	50	10	58	2	60	51	10	59	2
Supply and Services	56	8	64	0	64	49	9	58	0
Tariff Board	1	0	1	0	1	1	0	1	0
Transport	63	9	72	0	72	70	9	79	0
Treasury Board	70	12	79	3	82	68	17	82	3
Unemployment Insurance Commission	20	6	26	0	26	24	10	33	1
Urban Affairs	16	4	20	0	20	17	2	19	0
Veterans Affairs	16	2	17	1	18	13	2	14	1
Total	1,366	248	1,581	33	1,614	1,395	276	1,640	31

* Levels in occupational groups designated by Treasury Board as equivalent to levels within the senior executive (SX) group. This has been done in recognition of the fact that some senior positions require knowledge and skills too specialized or technical for inclusion in the SX group yet demand similar skills in managing people and programs.

† Does not include Governor-in-Council appointments.

‡ Anglophones—persons who claimed to be English speaking.

§ Francophones—persons who claimed to be French speaking.

Appendix 3-A Appeals—appointments with competition

Processed appeals against competitions for appointment under the Public Service Employment Regulations, Section 7(1)(a)), disposition by department, 1975

Department	Competitions appealed		Appeals			Total
	Allowed	Total	Allowed	Dismissed	Withdrawn	
Agriculture	7	37	8	40	5	53
Director General	0	1	0	1	0	1
IA	2	7	3	6	1	10
Canadian Penitentiary Service	12	58	31	81	17	129
Canadian Radio-TV Commission	0	3	0	1	2	3
Canadian Transport Commission	1	2	1	1	0	2
Communications	2	6	2	3	2	7
Consumer & Corporate Affairs	4	12	5	9	3	17
Energy, Mines & Resources	0	2	0	2	0	2
Environment	14	59	21	50	11	82
External Affairs	3	7	3	3	1	7
Finance	0	1	0	0	1	1
Indian & Northern Affairs	6	44	9	45	12	66
Industry, Trade & Commerce	1	2	1	0	1	2
Information Canada	0	2	0	2	0	2
Justice	0	1	0	1	0	1
Labour	1	1	2	0	0	2
Manpower & Immigration	19	119	26	187	35	248
National Defence	24	136	51	162	19	232
National Health & Welfare	6	29	14	30	4	48
National Museums of Canada	2	5	2	4	0	6

Cont'd page 70.

Appendix 3-A cont'd

Department	Competitions appealed		Appeals		
	Allowed	Total	Allowed	Dismissed	Withdrawn
National Parole Board	1	14	1	12	4
National Revenue (Customs & Excise)	21	109	74	193	28
National Revenue (Taxation)	19	89	24	96	23
Post Office	37	223	38	308	26
Public Archives	0	2	0	2	0
Public Service Commission	1	31	1	57	4
Public Service Staff Relations Board	0	1	0	1	0
Public Works	3	21	3	18	3
RCMP (civilian)	1	10	2	9	2
Regional Economic Expansion	0	3	0	3	0
Secretary of State	7	23	9	17	8
Solicitor General	1	1	1	0	0
Statistics Canada	2	12	3	10	1
Supply & Services	1	17	1	27	4
Transport	16	127	23	132	38
Treasury Board	1	5	1	3	1
Unemployment Insurance Commission	15	132	18	191	54
Veterans Affairs	1	24	1	25	5
Total	231	1,378	379	1,732	315

Source : Information Management Centre, PSC

Appendix 3-B Appeals—appointment without competition

Processed appeals against appointments without competition under the Public Service Employment Regulations, Section (7(2)), disposition by department, 1975

Department	Appointments appealed		Appeals			
	Allowed	Total	Allowed	Dismissed	Withdrawn	Total
ADA	0	2	0	2	0	2
Canadian Penitentiary Service	3	9	3	3	3	9
Canadian Transport Commission	0	2	0	0	2	2
Communications	0	2	0	1	1	2
Consumer & Corporate Affairs	1	3	1	1	2	4
Energy, Mines & Resources	0	3	0	3	0	3
Environment	6	16	8	12	4	24
Indian & Northern Affairs	1	4	2	2	1	5
Information Canada	1	1	1	0	0	1
Justice	0	3	0	3	0	3
Labour	1	1	1	0	0	1
Manpower & Immigration	1	4	1	2	2	5
National Defence	4	16	6	28	2	36
National Health & Welfare	0	3	0	5	0	5
National Parole Board	3	5	4	1	1	6
National Revenue (Customs & Excise)	2	7	4	6	4	14
National Revenue (Taxation)	4	13	6	12	7	25
Post Office	10	22	17	12	0	29
Public Archives	0	1	0	1	0	1
Public Service Commission	1	2	5	0	1	6
Public Works	1	2	1	1	0	2
Statistics Canada	0	1	0	11	0	11
Supply & Services	2	8	2	16	0	18
Transport	2	9	2	7	0	9
Unemployment Insurance Commission	1	3	1	5	1	7
Total	44	142	65	134	31	230

Source : Information Management Centre, PSC.

Appendix 3-C Appeal—inventory selection

Processed appeals against inventory selections under the Public Service Employment Regulations, Section (7(1)(b)(i)), disposition by department, 1975

Department	Selections appealed		Appeals		
	Allowed	Total	Allowed	Dismissed	Withdrawn
Agriculture	1	7	1	5	1
Auditor General	0	1	0	2	0
CIDA	2	14	2	10	11
Canadian Penitentiary Service	0	11	0	18	3
Canadian Radio-TV Commission	0	1	0	0	1
Canadian Transport Commission	1	9	1	15	0
Communications	0	5	0	1	4
Consumer & Corporate Affairs	1	4	1	6	0
Energy, Mines & Resources	7	10	32	3	3
Environment	2	16	3	14	2
External Affairs	2	19	52	67	6
Finance	0	1	0	0	1
Indian & Northern Affairs	8	22	10	21	5
Industry, Trade & Commerce	2	6	2	4	2
Justice	0	1	0	0	1
Labour	1	6	1	4	1
Manpower & Immigration	9	33	19	36	8
National Defence	4	21	8	30	4
National Health & Welfare	3	24	4	25	11
National Library	0	1	0	1	0
National Museums of Canada	1	2	3	0	2
National Parole Board	0	1	0	1	0
National Revenue (Customs & Excise)	4	24	7	30	9
National Revenue (Taxation)	2	9	2	3	4
Post Office	16	21	19	6	2
Public Service Commission	2	13	2	17	2
Public Works	1	15	1	9	7
Regional Economic Expansion	0	4	0	4	0
Secretary of State	3	8	5	4	1
Statistics Canada	2	8	4	14	1
Supply & Services	1	10	1	12	1
Transport	13	41	18	22	13
Treasury Board	0	4	0	2	2
Unemployment Insurance Commission	0	15	0	26	3
Total	88	387	198	412	111

Source: Information Management Centre, PSC

Appendix 3-D Total appeals against appointment—sex

Processed appeals against competitions (7(1)(a)), appointments without competition (7(2)) and voluntary selections (7(1)(b)(i)) under the Public Service Employment Regulations, disposition by department and sex, 1975

Department	Selection processes appealed		Appeals							
			Allowed		Dismissed		Withdrawn		Total	
	Allowed	Total	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Agriculture	8	44	6	3	40	5	6	0	52	8
Attorney General	0	2	0	0	3	0	0	0	3	0
Bank of Canada	4	23	3	2	14	4	11	1	28	7
Canadian Penitentiary Service	15	78	34	0	98	4	22	1	154	5
Canadian Radio-TV Commission	0	4	0	0	1	0	1	2	2	2
Canadian Transport Commission	2	13	2	0	16	0	2	0	20	0
Communications	2	13	1	1	2	3	6	1	9	5
Consumer & Corporate Affairs	6	19	5	2	12	4	5	0	22	6
Energy, Mines & Resources	7	15	28	4	6	2	3	0	37	6
Environment	22	91	27	5	61	15	15	2	103	22
External Affairs	5	26	52	3	53	17	6	1	111	21
Finance	0	2	0	0	0	0	1	1	1	1
Indian & Northern Affairs	15	70	16	5	55	13	15	3	86	21
Industry, Trade & Commerce	3	8	2	1	4	0	2	1	8	2
Information Canada	1	3	1	0	1	1	0	0	2	1
Justice	0	5	0	0	3	1	1	0	4	1
Labour	3	8	2	2	4	0	1	0	7	2
Manpower & Immigration	29	156	32	14	143	82	23	22	198	118
National Defence	32	173	48	17	172	48	18	7	238	72
National Health & Welfare	9	56	13	5	32	28	12	3	57	36
National Library	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
National Museums of Canada	3	7	2	3	3	1	1	1	6	5
National Parole Board	4	20	2	3	10	4	5	0	17	7
National Revenue (Customs & Excise)	27	140	75	10	193	36	37	4	305	50

Cont'd page 74.

Appendix 3-D cont'd

Department	Selection processes appealed		Appeals							
			Allowed		Dismissed		Withdrawn		Total	
	Allowed	Total	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
National Revenue (Taxation)	25	111	18	14	75	36	23	11	116	
Post Office	63	266	66	8	291	35	24	4	381	
Public Archives	0	3	0	0	3	0	0	0	3	
Public Service Commission	4	46	6	2	51	23	3	4	60	
Public Service Staff Relations Board	0	1	0	0	0	1	0	0	0	
Public Works	5	38	5	0	25	3	10	0	40	
RCMP (civilian)	1	10	0	2	4	5	1	1	5	
Regional Economic Expansion	0	7	0	0	5	2	0	0	5	
Secretary of State	10	31	12	2	17	4	4	5	33	
Solicitor General	1	1	1	0	0	0	0	0	1	
Statistics Canada	4	21	1	6	31	4	2	0	34	
Supply & Services	4	35	3	1	34	21	4	1	41	
Transport	31	177	40	3	149	12	47	4	236	
Treasury Board	1	9	1	0	5	0	2	1	8	
Unemployment Insurance Commission	16	150	12	7	126	96	25	33	163	
Veterans Affairs	1	24	0	1	15	10	5	0	20	
Total	363	1,907	516	126	1,758	520	343	114	2,617	

Source : Information Management Centre, PSC.

Appendix 3-E Total appeals against appointments—occupational category

Processed appeals against competitions (7(1)(a)), appointments without competition (7(2)) and inventory selections (7(1)(b)(i)) under the Public Service Employment Regulations, disposition by occupational category and sex, 1975

Category	Selection processes appealed		Appeals							
			Allowed		Dismissed		Withdrawn		Total	
	Allowed	Total	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Executive	1	3	1	0	2	0	1	0	4	
Scientific & Professional	22	186	32	2	206	28	53	3	291	
Administrative & Foreign Service	132	654	168	25	678	134	137	28	983	
Technical	46	206	85	6	174	4	64	1	323	
Administrative Support	73	452	89	88	206	333	31	80	326	5
Operational	89	404	141	5	490	21	57	2	688	
Other	0	2	0	0	2	0	0	0	2	
Total	363	1,907	516	126	1,758	520	343	114	2,617	

Source : Information Management Centre, PSC

Appendix 3-F Total appealable appointments

Competitions (7(1)(a)), appointments without competition (7(2)) and inventory selections (7(1)(b)(i))
 appealed* under the Public Service Employment Regulations, and not appealed, by department,
 75

Department	PSER (7(1)(a)) Competitions with		PSER (7(2)) Appointments with		PSER (7(1)(b)(i)) Selections with	
	No appeals	Appeals	No appeals	Appeals	No appeals	Appeals
Agriculture	424	43	174	0	127	7
Auditor General	11	1	20	0	4	1
DA	7	7	42	2	84	14
Canada Labour Relations Board	2	0	5	0	9	0
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	10	0	1	0	3	0
Canadian Penitentiary Service	189	64	120	10	74	11
Canadian Pension Commission	11	0	0	0	2	0
Canadian Radio-TV Commission	34	3	2	0	50	1
Canadian Transport Commission	65	3	34	2	64	10
Chief Electoral Officer	3	0	5	0	0	0
Commissioner of Official Languages	0	0	5	0	4	0
Communications	120	6	102	2	121	5
Consumer & Corporate Affairs	126	15	52	3	75	4
Energy, Mines & Resources	84	3	215	3	113	10
Environment	459	69	416	18	392	18
External Affairs	66	9	45	0	27	20
Federal-Provincial Relations Office	0	0	0	0	1	0
Finance	35	2	36	0	48	1
Governor General	0	0	3	0	0	0
Immigration Appeal Board	3	0	2	0	0	0
Indian & Northern Affairs	468	49	605	7	344	25
Industry, Trade & Commerce	14	2	146	0	151	6
Information Canada	16	2	65	1	39	0
Insurance	18	0	8	0	3	0
International Joint Commission	1	0	2	0	4	0
Justice	47	3	85	3	12	1
Labour	24	2	73	1	14	7
Manpower & Immigration	723	137	190	6	285	35
National Defence	907	153	757	16	255	25

Cont'd page 76.

Appendix 3-F cont'd

Department	PSER (7(1)(a)) Competitions with		PSER (7(2)) Appointments with		PSER (7(1)(b)(ii)) Selections with	
	No appeals	Appeals	No appeals	Appeals	No appeals	Appeals
National Energy Board	25	0	27	0	19	
National Health & Welfare	394	33	483	4	212	2
National Library	31	0	19	0	39	
National Museums of Canada	28	6	18	0	87	
National Parole Board	85	15	44	5	5	
National Revenue (Customs & Excise)	543	125	193	7	125	2
National Revenue (Taxation)	885	102	651	14	213	
Post Office	1,414	251	388	25	173	2
Privy Council Office	17	0	7	0	18	
Public Archives	43	2	54	1	21	
Public Service Commission	95	40	49	2	177	1
Public Service Staff Relations Board	11	1	4	0	6	
Public Works	247	25	302	2	393	1
RCMP (civilian)	170	12	105	0	10	
Regional Economic Expansion	114	3	21	0	79	
Science & Technology	3	0	2	0	5	
Secretary of State	149	25	76	1	170	1
Solicitor General	40	1	22	0	16	
Statistics Canada	333	20	41	1	389	
Supply & Services	433	19	350	8	303	1
Tariff Board	0	0	0	0	2	
Transport	690	144	652	11	483	4
Treasury Board	13	6	39	0	61	
Unemployment Insurance Commission	816	144	246	5	171	1
Urban Affairs	2	0	17	0	18	
Veterans Affairs	296	24	69	0	41	
Total	10,744	1,571	7,089	160	5,541	42

NOTE: Not all appeals against competitions, appointments and selections lodged in 1975 were processed during the year.

Source: Information Management Centre, PSC.

Appendix 3-G Appeals—release

Processed appeals against recommendations for release under the Public Service Employment Act, Section 31, disposition by department and sex, 1975

Department	Appeals							
	Allowed		Dismissed		Withdrawn		Total	
	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Canadian Penitentiary Service	1	0	1	0	0	0	2	0
Energy, Mines & Resources	0	0	1	0	0	0	1	0
Environment	0	0	1	1	0	0	1	1
Finance	0	0	1	0	0	0	1	0
Manpower & Immigration	0	0	0	1	0	0	0	1
National Defence	3	0	2	1	3	0	8	1
National Museums of Canada	0	0	1	0	0	0	1	0
Post Office	4	0	9	1	0	0	13	1
Public Works	1	0	1	0	0	0	2	0
Statistics Canada	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	9	1	17	4	3	0	29	5

Source : Appeals Branch, PSC

Appendix 3-H Appeals—demotion

Processed appeals against recommendations for demotion under the Public Service Employment Act, Section 31, disposition by department and sex, 1975

Department	Appeals							
	Allowed		Dismissed		Withdrawn		Total	
	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
National Defence	0	0	0	0	1	0	1	0
National Revenue (Taxation)	0	0	1	1	0	0	1	1
Post Office	1	0	0	0	0	0	1	0
RCMP (civilian)	0	0	0	1	0	0	0	1
Unemployment Insurance Commission	0	0	1	0	0	0	1	0
Total	1	0	2	2	1	0	4	2

Source : Appeals Branch, PSC

Appendix 3-I Appeals—issues

Key issues in decisions of appeal boards, 1975

Issues	Allowed		Dismissed		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Right of appeal:						
Area of competition	13	17.6	61	82.4	74	100
Appeal notice	2	8.7	21	91.3	23	100

Cont'd page 78.

Appendix 3-I cont'd

Issues	Allowed		Dismissed		Total
	No.	%	No.	%	No.
Selection procedures:					
Poster wording and distribution	14	20.6	54	79.4	68
Poster interpretation	8	17.4	38	82.6	46
Decisions of advisory screening board	65	22.2	228	77.8	293
Composition of rating board	18	12.2	129	87.8	147
Application of selection standards	146	42.2	200	57.8	346
Use of application form and personal files	20	14.2	121	85.8	141
Use of personal knowledge	12	21.4	44	78.6	56
Use of appraisal report (supervisor's comments)	47	15.2	262	84.8	309
Written test procedures and scoring	5	3.5	137	96.5	142
Written test questions	9	10.6	76	89.4	85
Interviews and oral exam, procedures	35	10.3	304	89.7	339
Interviews and oral exam, questions	105	14.3	631	85.7	736
Interviews and oral exam, personal circumstances	31	26.7	85	73.3	116
Rating of candidate:					
Validity of conclusions re knowledge	127	21.8	456	78.2	583
Validity of conclusions re abilities	122	25.6	355	74.4	477
Validity of conclusions re potential for effectiveness	78	20.6	300	79.4	378
Selection based on insufficient evidence	85	32.8	174	67.2	259
Contradictory evidence	21	13.0	141	87.0	162
Unequal chances for selection because of bias	21	8.0	243	92.0	264
Discrimination	8	15.7	43	84.3	51
Language related problems during selection process	14	23.3	46	76.7	60
Designation of language requirement of position	2	40.0	3	60.0	5
Deviation from guidelines regarding unilingual applicants for bilingual positions	3	23.1	10	76.9	13
No issue, appellant withdraws during hearing	0	0.0	141	100.0	141
No issue, department concedes during hearing	26	100.0	0	0.0	26
Other	63	22.0	223	78.0	286
Interpretation:					
Public Service Employment Act	2	40.0	3	60.0	5
Public Service Employment Regulations	4	40.0	6	60.0	10
Total	1,106	19.6	4,535	80.4	5,641*

* Total is greater than the number of appeals filed, for in some appeal board decisions more than one key issue is involved.

Source: Information Management Centre, PSC

Appendix 4-A Total appointments—language requirements, occupational category
 Distribution of public service appointments by language requirement of position, occupational category and appointing authority, 1974 and 1975

Category	Language requirement*	1974 appointments						1975 appointments					
		PSC		Depts.		Total		PSC		Depts.		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Executive	Bilingual	389	80.9	0	0.0	389	80.9	376	85.7	0	0.0	376	85.7
	French	5	1.1	0	0.0	5	1.1	6	1.4	0	0.0	6	1.4
	English	65	14.0	0	0.0	65	14.0	55	12.5	0	0.0	55	12.5
	French or English	7	1.5	0	0.0	7	1.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Not specified†	15	3.1	0	0.0	15	3.1	2	0.5	0	0.0	2	0.5
	Total	481	100.0	0	0.0	481	100.0	439	100.0	0	0.0	439†	100.0
Professional	Bilingual	1,386	19.9	203	15.2	1,589	19.1	1,014	22.5	1,016	19.5	2,030	20.9
	French	573	8.2	800	59.7	1,373	16.5	254	5.6	872	16.7	1,126	11.6
	English	4,332	62.2	253	18.9	4,585	55.2	2,841	63.1	2,699	51.7	5,540	57.0
	French or English	591	8.5	69	5.2	660	7.9	384	8.5	622	11.9	1,006	10.3
	Not specified†	82	1.2	14	1.0	96	1.2	9	0.2	10	0.2	19	0.2
	Total	6,964	100.0	1,339	100.0	8,303	100.0	4,502	100.0	5,219	100.0	9,721	100.0
Administrative Foreign Service	Bilingual	2,781	39.8	5,047	28.1	7,828	31.4	2,402	49.5	6,084	31.2	8,486	34.9
	French	464	6.6	1,647	9.2	2,111	8.5	259	5.3	1,752	9.0	2,011	8.3
	English	3,223	46.2	10,369	57.7	13,592	54.5	1,747	36.0	10,560	54.2	12,307	50.6
	French or English	457	6.5	754	4.2	1,211	4.9	436	9.0	1,059	5.4	1,495	6.1
	Not specified†	38	0.5	173	1.0	211	0.8	9	0.2	27	0.1	36	0.1
	Total	6,963	100.0	17,990	100.0	24,953	100.0	4,853	100.0	19,482	100.0	24,335	100.0
Technical	Bilingual	1,096	12.1	65	9.5	1,161	11.9	735	12.2	636	13.1	1,371	12.6
	French	682	7.5	193	28.1	875	9.0	503	8.3	578	11.9	1,081	9.9
	English	6,253	68.9	278	40.5	6,531	67.0	4,355	72.2	2,828	58.2	7,183	65.9
	French or English	970	10.7	102	14.9	1,072	11.0	435	7.2	811	16.7	1,246	11.4
	Not specified†	68	0.7	48	7.0	116	1.2	3	0.0	10	0.2	13	0.1
	Total	9,069	100.0	686	100.0	9,755	100.0	6,031	100.0	4,863	100.0	10,894	100.0
Administrative Support	Bilingual	1,046	54.4	7,040	15.4	8,086	17.0	585	66.1	8,963	19.0	9,548	19.8
	French	172	8.9	5,430	11.9	5,602	11.8	54	6.1	4,775	10.1	4,829	10.0
	English	597	31.0	27,517	60.3	28,114	59.1	202	22.8	25,338	53.6	25,540	53.1
	French or English	102	5.3	5,045	11.0	5,147	10.8	38	4.3	7,710	16.3	7,748	16.1
	Not specified†	6	0.3	634	1.4	640	1.3	6	0.7	468	1.0	474	1.0
	Total	1,923	100.0	45,666	100.0	47,589	100.0	885	100.0	47,254	100.0	48,139	100.0
Operational	Bilingual	59	2.3	646	2.1	705	2.1	32	5.6	1,165	3.6	1,197	3.6
	French	617	24.3	4,157	13.4	4,774	14.2	166	29.1	4,540	13.9	4,706	14.2
	English	1,789	70.4	23,807	76.6	25,596	76.2	367	64.4	23,902	73.3	24,269	73.1
	French or English	33	1.3	2,132	6.9	2,165	6.4	5	0.9	2,830	8.7	2,835	8.5
	Not specified†	44	1.7	325	1.0	369	1.1	0	0.0	176	0.5	176	0.5
	Total	2,542	100.0	31,067	100.0	33,609	100.0	570	100.0	32,613	100.0	33,183	100.0

Cont'd page 80.

Appendix 4-A cont'd

Category	Language requirement*	1974 appointments						1975 appointments					
		PSC		Depts.		Total		PSC		Depts.		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Other [§]	Bilingual	15	13.9	0	0.0	15	13.8	31	23.7	35	10.6	66	10.6
	French	18	16.7	0	0.0	18	16.5	5	3.8	42	12.8	47	7.4
	English	26	24.1	0	0.0	26	23.9	38	29.0	210	63.8	248	39.2
	French or English	49	45.4	1	100.0	50	45.9	57	43.5	38	11.6	95	15.0
	Not specified [†]	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	1.2	4	0.6
Total		108	100.0	1	100.0	109	100.0	131	100.0	329	100.0	460	100.0
Total	Bilingual	6,772	24.1	13,001	13.4	19,773	15.8	5,175	29.7	17,899	16.3	23,074	16.3
	French	2,531	9.0	12,227	12.6	14,758	11.8	1,247	7.2	12,559	11.4	13,806	10.0
	English	16,285	58.1	62,224	64.3	78,509	62.9	9,605	55.2	65,537	59.7	75,142	54.7
	French or English	2,209	7.9	8,103	8.4	10,312	8.3	1,355	7.8	13,070	11.9	14,425	10.4
	Not specified [†]	253	0.9	1,194	1.2	1,447	1.2	29	0.2	695	0.6	724	0.5
Total		28,050	100.0	96,749	100.0	124,799	100.0	17,411	100.0	109,760	100.0	127,171	100.0

* Stated language requirements of positions not number of bilingual or unilingual appointees.

[†] No specific language requirement shown on appointment documents.

[§] 65 of these employees were appointed in 1974, but the information was not statistically recorded until 1975.

[§] Not yet converted to one of the listed occupational categories.

Source : Information Management Centre, PSC

Appendix 4-B Appointments from outside—language requirements, occupational category

Distribution of appointments, from outside the public service, by language requirement of position, occupational category and appointing authority, 1974 and 1975

Category	Language requirement*	1974 appointments						1975 appointments					
		PSC		Depts.		Total		PSC		Depts.		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Executive	Bilingual	36	70.6	0	0.0	36	70.6	30	83.3	0	0.0	30	83.3
	French	1	2.0	0	0.0	1	2.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	English	10	19.6	0	0.0	10	19.6	6	16.7	0	0.0	6	16.7
	French or English	3	5.9	0	0.0	3	5.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Not specified [†]	1	2.0	0	0.0	1	2.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		51	100.0	0	0.0	51	100.0	36	100.0	0	0.0	36	100.0
Scientific and Professional	Bilingual	228	8.0	8	1.2	236	6.6	166	11.6	143	8.3	309	8.3
	French	305	10.7	546	78.6	851	23.9	94	6.6	305	17.8	399	10.7
	English	2,001	69.9	98	14.1	2,099	59.0	1,017	71.1	1,037	60.5	2,054	56.1
	French or English	311	10.9	43	6.2	354	10.0	148	10.3	225	13.1	373	10.0
	Not specified [†]	16	0.6	0	0.0	16	0.4	6	0.4	5	0.3	11	0.3
Total		2,861	100.0	695	100.0	3,556	100.0	1,431	100.0	1,715	100.0	3,146	100.0

Cont'd page

endix 4-B cont'd

Category	Language requirement*	1974 appointments						1975 appointments					
		PSC		Depts.		Total		PSC		Depts.		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Administrative Foreign Service	Bilingual	423	20.3	331	13.5	754	16.6	291	26.5	654	22.1	945	23.3
	French	196	9.4	344	14.0	540	11.9	90	8.2	341	11.5	431	10.6
	English	1,209	58.0	1,453	59.3	2,662	58.7	571	51.9	1,727	58.4	2,298	56.7
	French or English	241	11.6	301	12.3	542	12.0	141	12.8	226	7.6	367	9.1
	Not specified†	16	0.8	20	0.8	36	0.8	7	0.6	8	0.3	15	0.4
	Total	2,085	100.0	2,449	100.0	4,534	100.0	1,100	100.0	2,956	100.0	4,056	100.0
Technical	Bilingual	207	7.1	4	3.3	211	6.9	96	6.8	58	5.5	154	6.2
	French	259	8.8	14	11.6	273	9.0	111	7.8	94	8.9	205	8.3
	English	2,059	70.3	83	68.6	2,142	70.3	1,027	72.2	702	67.2	1,736	70.1
	French or English	382	13.1	18	14.9	400	13.1	188	13.2	192	18.2	380	15.3
	Not specified†	20	0.7	2	1.7	22	0.7	1	0.0	2	0.2	3	0.1
	Total	2,927	100.0	121	100.0	3,048	100.0	1,423	100.0	1,055	100.0	2,478	100.0
Administrative Support	Bilingual	98	22.2	1,315	8.8	1,413	9.2	32	24.2	1,379	12.3	1,411	12.4
	French	66	15.0	1,805	12.1	1,871	12.2	16	12.1	1,133	10.1	1,149	10.1
	English	223	50.6	9,540	63.9	9,763	63.5	69	52.3	6,751	60.0	6,820	59.9
	French or English	49	11.1	1,917	12.8	1,966	12.8	12	9.1	1,857	16.5	1,869	16.4
	Not specified†	5	1.1	346	2.3	351	2.3	3	2.3	126	1.1	129	1.1
	Total	441	100.0	14,923	100.0	15,364	100.0	132	100.0	11,246	100.0	11,378	100.0
Operational	Bilingual	8	0.7	154	0.8	162	0.8	5	2.4	375	2.5	380	2.5
	French	195	16.1	2,161	11.5	2,356	11.8	48	23.3	1,970	13.3	2,018	13.4
	English	986	81.6	14,965	79.8	15,951	79.9	150	72.8	11,242	75.6	11,392	75.6
	French or English	15	1.2	1,315	7.0	1,330	6.7	3	1.5	1,204	8.1	1,207	8.0
	Not specified†	4	0.3	160	0.9	164	0.8	0	0.0	81	0.5	81	0.5
	Total	1,208	100.0	18,755	100.0	19,963	100.0	206	100.0	14,872	100.0	15,078	100.0
Other†	Bilingual	5	9.8	0	0.0	5	9.8	8	13.3	2	10.5	10	12.7
	French	18	35.3	0	0.0	18	35.3	5	8.3	0	0.0	5	6.3
	English	12	23.5	0	0.0	12	23.5	22	36.7	14	73.7	36	45.6
	French or English	16	31.4	0	0.0	16	31.4	25	41.7	3	15.8	28	35.4
	Not specified†	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Total	51	100.0	0	0.0	51	100.0	60	100.0	19	100.0	79	100.0
All	Bilingual	1,005	10.4	1,812	4.9	2,817	6.0	628	14.3	2,611	8.2	3,239	8.9
	French	1,040	10.8	4,870	13.2	5,910	12.7	364	8.3	3,843	12.1	4,207	11.6
	English	6,500	67.5	26,139	70.8	32,639	70.1	2,862	65.2	21,480	67.4	24,342	67.1
	French or English	1,017	10.6	3,594	9.7	4,611	9.9	517	11.8	3,707	11.6	4,224	11.7
	Not specified†	62	0.6	528	1.4	590	1.3	17	0.4	222	0.7	239	0.7
	Total	9,624	100.0	36,943	100.0	46,567	100.0	4,388	100.0	31,863	100.0	36,251	100.0

† Language requirements of positions not number of bilingual or unilingual appointees.

* Specific language requirement shown on appointment document.

† Yet converted to one of the listed occupational categories.

Source: Information Management Centre, PSC

Appendix 4-C Total appointments—language requirement, appointees' language

Distribution of public service appointments by language requirements of position and claimed working language of employee from outside and within the public service, 1974 and 1975

Language requirement	Language of employee	1974 appointments						1975 appointments					
		Outside		Within		Total		Outside		Within		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Bilingual	French	1,753	3.8	9,147	11.7	10,900	8.7	1,879	5.2	10,199	11.2	12,078	11.2
	English	1,064	2.3	7,809	10.0	8,873	7.1	1,360	3.8	9,636	10.6	10,996	10.6
	Total	2,817	6.0	16,956	21.7	19,773	15.8	3,239	8.9	19,835	21.8	23,074	21.8
French	French	5,575	12.0	8,323	10.6	13,898	11.1	4,055	11.2	9,221	10.1	13,276	12.7
	English	335	0.7	525	0.7	860	0.7	152	0.4	378	0.4	530	0.5
	Total	5,910	12.7	8,848	11.3	14,758	11.8	4,207	11.6	9,599	10.6	13,806	13.2
English	French	616	1.3	1,102	1.4	1,718	1.4	308	0.8	941	1.0	1,249	1.2
	English	32,023	68.8	44,768	57.2	76,791	61.5	24,034	66.3	49,859	54.8	73,893	70.0
	Total	32,639	70.1	45,870	58.6	78,509	62.9	24,342	67.1	50,800	55.9	75,142	71.2
French or English	French	1,467	3.2	1,565	2.0	3,032	2.4	1,315	3.6	2,822	3.1	4,137	3.9
	English	3,144	6.8	4,136	5.3	7,280	5.8	2,909	8.0	7,379	8.1	10,288	9.7
	Total	4,611	9.9	5,701	7.3	10,312	8.3	4,224	11.7	10,201	11.2	14,425	13.6
Not specified*	French	164	0.4	122	0.2	286	0.2	72	0.2	148	0.2	220	0.2
	English	426	0.9	735	0.9	1,161	0.9	167	0.5	337	0.4	504	0.5
	Total	590	1.3	857	1.1	1,447	1.2	239	0.7	485	0.5	724	0.7
Total	French	9,575	20.6	20,259	25.9	29,834	23.9	7,629	21.0	23,331	25.7	30,960	29.1
	English	36,992	79.4	57,973	74.1	94,965	76.1	28,622	79.0	67,589	74.3	96,211	90.9
	Total	46,567	100.0	78,232	100.0	124,799	100.0	36,251	100.0	90,920	100.0	127,171	100.0

* No specific language requirement shown on appointment document.

Source : Information Management Centre, PSC

Appendix 4-D Total appointments—language requirement, appointees' language, appointing authority

Distribution of public service appointments by language requirement of position, claimed working language of employee and by appointing authority, 1974 and 1975

Language requirement of employee	Language of employee	1974 appointments						1975 appointments					
		PSC		Depts.		Total		PSC		Depts.		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
English	French	3,063	10.9	7,837	8.1	10,900	8.7	2,167	12.5	9,911	9.0	12,078	9.5
	English	3,709	13.2	5,164	5.3	8,873	7.1	3,008	17.3	7,988	7.3	10,996	8.6
	Total	6,772	24.1	13,001	13.4	19,773	15.8	5,175	29.7	17,899	16.3	23,074	18.1
French	French	2,230	8.0	11,668	12.1	13,898	11.1	1,146	6.6	12,130	11.1	13,276	10.4
	English	301	1.1	559	0.6	860	0.7	101	0.6	429	0.4	530	0.4
	Total	2,531	9.0	12,227	12.6	14,758	11.8	1,247	7.2	12,559	11.4	13,806	10.9
Bilingual	French	375	1.3	1,343	1.4	1,718	1.4	170	1.0	1,079	1.0	1,249	1.0
	English	15,910	56.7	60,881	62.9	76,791	61.5	9,435	54.2	64,458	58.7	73,893	58.1
	Total	16,285	58.1	62,224	64.3	78,509	62.9	9,605	55.2	65,537	59.7	75,142	59.1
Bilingual or English	French	483	1.7	2,549	2.6	3,032	2.4	252	1.5	3,885	3.5	4,137	3.3
	English	1,726	6.2	5,554	5.7	7,280	5.8	1,103	6.3	9,185	8.4	10,288	8.1
	Total	2,209	7.9	8,103	8.4	10,312	8.3	1,355	7.8	13,070	11.9	14,425	11.3
Not specified*	French	26	0.1	260	0.3	286	0.2	9	0.1	211	0.2	220	0.2
	English	227	0.8	934	1.0	1,161	0.9	20	0.1	484	0.4	504	0.4
	Total	253	0.9	1,194	1.2	1,447	1.2	29	0.2	695	0.6	724	0.6
All	French	6,177	22.0	23,657	24.5	29,834	23.9	3,744	21.5	27,216	24.8	30,960	24.3
	English	21,873	78.0	73,092	75.5	94,965	76.1	13,667	78.5	82,544	75.2	96,211	75.7
	Total	28,050	100.0	96,749	100.0	124,799	100.0	17,411	100.0	109,760	100.0	127,171	100.0

* Specific language requirement shown on appointment document.

Source: Information Management Centre, PSC

Appendix 4-E Appointments from within—bilingual positions, appointees' status

Distribution of public service appointments to bilingual positions by occupational category, status of appointee, appointing authority and language of appointee, 1975

Category	Status* of appointee	Appointments				Anglo-phone†		Franco-phone‡		Total appointments
		PSC		Depts.						
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
Executive	Appt'd conditionally	37	11.8	0	0.0	37	15.7	0	0.0	37
	Bilingual	237	75.5	0	0.0	161	68.2	76	97.4	237
	Privileged	40	12.7	0	0.0	38	16.1	2	2.6	40
	Total	314	100.0	0	0.0	236	100.0	78	100.0	314
Scientific and Professional	Appt'd conditionally	182	21.5	106	12.1	263	24.3	25	3.9	288
	Bilingual	583	68.8	693	79.4	671	62.0	605	94.7	1,276
	Privileged	83	9.8	74	8.5	148	13.7	9	1.4	157
	Total	848	100.0	873	100.0	1,082	100.0	639	100.0	1,721
Administrative and Foreign Service	Appt'd conditionally	310	14.5	655	12.1	835	21.4	130	3.6	965
	Bilingual	1,627	75.9	4,431	81.6	2,585	66.2	3,473	94.8	6,058
	Privileged	206	9.6	344	6.3	488	12.5	62	1.7	550
	Total	2,143	100.0	5,430	100.0	3,908	100.0	3,665	100.0	7,573
Technical	Appt'd conditionally	76	11.9	57	9.9	121	20.0	12	2.0	133
	Bilingual	516	80.8	462	80.1	396	65.4	582	95.4	978
	Privileged	47	7.4	58	10.1	89	14.7	16	2.6	105
	Total	639	100.0	577	100.0	606	100.0	610	100.0	1,216
Administrative Support	Appt'd conditionally	38	6.9	831	11.0	761	22.3	108	2.3	869
	Bilingual	508	91.9	6,462	85.2	2,434	71.2	4,536	96.2	6,970
	Privileged	7	1.3	291	3.8	225	6.6	73	1.6	298
	Total	553	100.0	7,584	100.0	3,420	100.0	4,717	100.0	8,137
Operational	Appt'd conditionally	2	7.4	69	8.7	63	17.3	8	1.8	71
	Bilingual	24	88.9	658	83.3	256	70.3	426	94.0	682
	Privileged	1	3.7	63	8.0	45	12.4	19	4.2	64
	Total	27	100.0	790	100.0	364	100.0	453	100.0	817

Cont'd page

ndix 4-E cont'd

Annex 4-E cont'd

Category	Status* of appointee	Appointments				Anglo-phone ¹		Franco-phone ²		Total appts.	
		PSC		Depts.		No.	%	No.	%	No.	%
		No.	%	No.	%						
r ³	Appt'd conditionally	6	26.1	0	0.0	6	31.6	0	0.0	6	10.7
	Bilingual	16	69.6	33	100.0	12	63.2	37	100.0	49	87.5
	Privileged	1	4.3	0	.0	1	5.3	0	0.0	1	1.8
	Total	23	100.0	33	100.0	19	100.0	37	100.0	56	100.0
l	Appt'd conditionally	651	14.3	1,718	11.2	2,086	21.7	283	2.8	2,369	11.9
	Bilingual	3,511	77.2	12,739	83.3	6,515	67.6	9,735	95.5	16,250	78.6
	Privileged	385	8.5	830	5.4	1,034	10.7	181	1.8	1,215	6.1
	Total	4,547	100.0	15,287	100.0	9,635	100.0	10,199	100.0	19,834	100.0

t'd conditionally—confirmation of appointment after appointee's successful completion of language training.

ual—appointee meets language requirement of position.

ileged—appointee not required to meet language requirement.

ons who claimed to be English speaking.

ons who claimed to be French speaking.

yet converted to one of the listed occupational categories.

ource : Information Management Centre, PSC

pendix 4-F Appointments from outside—bilingual positions, appointees' status

tribution of appointments, from outside the public service, to bilingual positions by occupational category, status of appointee, appointing authority and language of appointee, 1975

by category, status of appointee, appointing authority and language of appointee, 1975											
Category	Status* of appointee	Appointments				Anglo- phone [†]		Franco- phone [‡]		Total appts.	
		PSC		Depts.							
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Executive	Appt'd conditionally	1	4.0	0	0.0	1	5.6	0	0.0	1	4.0
	Bilingual	18	72.0	0	0.0	11	61.1	7	100.0	18	72.0
	Privileged	6	24.0	0	0.0	6	33.3	0	0.0	6	24.0
	Total	25	100.0	0	0.0	18	100.0	7	100.0	25	100.0
Scientific Professional	Appt'd conditionally	38	22.9	40	30.0	70	39.3	8	6.1	78	25.2
	Bilingual	125	75.3	100	69.9	102	57.3	123	93.9	225	72.8
	Privileged	3	1.8	3	2.1	6	3.4	0	0.0	6	1.9
	Total	166	100.0	143	100.0	178	100.0	131	100.0	309	100.0
Administrative and Foreign Service	Appt'd conditionally	74	25.0	50	7.7	108	29.0	16	2.8	124	13.1
	Bilingual	212	71.6	598	91.4	252	67.6	558	96.7	810	85.3
	Privileged	10	3.4	6	0.9	13	3.5	3	0.5	16	1.7
	Total	296	100.0	654	100.0	373	100.0	577	100.0	950	100.0

Cont'd page 86.

Appendix 4-F cont'd

Category	Status* of appointee	Appointments				Anglo- phone†		Franco- phone‡		Total appt No.
		PSC		Depts.						
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Technical	Appt'd conditionally	33	34.4	11	19.0	22	29.7	22	27.5	44
	Bilingual	62	64.6	47	81.0	51	68.9	58	72.5	109
	Privileged	1	1.0	0	0.0	1	1.4	0	0.0	1
	Total	96	100.0	58	100.0	74	100.0	80	100.0	154
Administrative Support	Appt'd conditionally	0	0.0	34	2.5	23	5.0	11	1.2	34
	Bilingual	32	100.0	1,340	97.2	441	94.8	931	98.4	1,372
	Privileged	0	0.0	5	0.4	1	0.2	4	0.4	5
	Total	32	100.0	1,379	100.0	465	100.0	946	100.0	1,411
Operational	Appt'd conditionally	0	0.0	52	13.9	48	19.6	4	3.0	52
	Bilingual	5	100.0	321	85.6	196	80.0	130	96.3	326
	Privileged	0	0.0	2	0.5	1	0.4	1	0.7	2
	Total	5	100.0	375	100.0	245	100.0	135	100.0	380
Other [§]	Appt'd conditionally	2	25.0	0	0.0	2	28.6	0	0.0	2
	Bilingual	6	75.0	2	100.0	5	71.4	3	100.0	8
	Privileged	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
	Total	8	100.0	2	100.0	7	100.0	3	100.0	10
Total	Appt'd conditionally	148	23.6	187	7.2	274	20.2	61	3.3	335
	Bilingual	460	73.3	2,408	92.2	1,058	77.8	1,810	96.3	2,868
	Privileged	20	3.2	16	0.6	28	2.1	8	0.4	36
	Total	628	100.0	2,611	100.0	1,360	100.0	1,879	100.0	3,239

* Appt'd conditionally—confirmation of appointment after appointee's successful completion of language training.

Bilingual—appointee meets language requirement of position.

Privileged—appointee not required to meet language requirement (former members of RCMP and Canadian Armed Forces).

[†] Persons who claimed to be English speaking.

[‡] Persons who claimed to be French speaking.

[§] Not yet converted to one of the listed occupational categories.

Source : Information Management Centre, PSC

suite du tableau 4-F

Catégorie	Conditions de la titularisation *	Toutes les nominations		Provenance des nominations		Langue des titulaires	
		Nombre	%	Nombre	%	Anglophones*	Francophones

Techniciens	Sous condition	44	28,6	33	34,4	11	19,0
	Conditions remplies	109	70,8	62	64,6	47	81,0

	Sans condition	1	0,7	1	1,0	—	—
	Total	154	100,0	96	100,0	58	100,0

	Sous condition	34	2,4	—	—	34	2,5
	Conditions remplies	1 372	97,2	32	100,0	1 340	97,2

Soutien administratif	Sans condition	5	0,4	—	—	5	0,4
	Total	1 411	100,0	32	100,0	1 379	100,0

	Sous condition	52	13,7	—	—	52	13,9
	Conditions remplies	326	85,8	5	100,0	321	85,6

	Sans condition	2	0,5	—	—	2	0,5
	Total	380	100,0	5	100,0	375	100,0

Exploitation	Sous condition	2	20,0	2	25,0	—	—
	Conditions remplies	8	80,0	6	75,0	2	100,0

	Sans condition	—	—	—	—	—	—
	Total	—	—	—	—	—	—

Autres *	Sous condition	2	28,6	—	—	2	28,6
	Conditions remplies	5	71,4	3	100,0	—	—

	Sans condition	—	—	—	—	—	—
	Total	—	—	—	—	—	—

	Sous condition	10	100,0	8	100,0	2	100,0
	Conditions remplies	—	—	—	—	—	—

	Sans condition	—	—	—	—	—	—
	Total	—	—	—	—	—	—

* Sous condition : les unilingues nommés à un poste bilingue ne sont titularisés que s'ils terminent avec succès le programme de formation linguistique défini par la Commission.

Sans condition : le titulaire satisfait aux exigences linguistiques du poste.

Conditions remplies : les membres de la Gendarmerie royale du Canada et des Forces canadiennes de l'armée canadienne n'ont pas à satisfaire aux exigences linguistiques du poste.

* Selon la déclaration des titulaires

Postes non encore classés dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles.

SOURCE : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

Catégorie	Conditions de la titularisation*	Toutes les nominations		C.F.P.		Provenance des nominations		Langue des titulaires	
		Nombre	%	Nombre	%	Ministères	%	Anglophones*	Francophones*
■	Sous condition	6	10,7	6	26,1	—	—	6	31,6
	Conditions remplies	49	87,5	16	69,6	33	100,0	12	63,2
	Sans condition	1	1,8	1	4,3	—	—	1	5,3
Total		56	100,0	23	100,0	33	100,0	19	100,0
Condition : les unilingues normés à un poste bilingue ne sont titularisés que s'ils terminent avec succès le programme de formation linguistique défini par la Commission.									
Conditions remplies : le titulaire satisfait aux exigences linguistiques du poste.									
Condition : les membres de la Gendarmerie royale du Canada et des Forces canadiennes de la Gendarmerie n'ont pas à satisfaire aux exigences linguistiques du poste.									
n la déclaration des titulaires									
es non encore classés dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles.									
ce : Centre de gestion de l'information, C.F.P.									

Tableau 4-F Nominations conditionnelles intéressant les candidats de l'extérieur
Partition, en nombre et pourcentage, des nominations de candidats de l'extérieur, selon la catégorie professionnelle, les conditions de la titularisation, la provenance des nominations (P. et ministères) et la langue des titulaires, 1975

Catégorie	Conditions de la titularisation*	Toutes les nominations		C.F.P.		Provenance des nominations		Langue des titulaires	
		Nombre	%	Nombre	%	Ministères	%	Anglophones*	Francophones*

■	Sous condition	335	10,3	148	23,6	187	7,2	274	20,2
	Conditions remplies	2 868	88,6	460	73,3	2 408	92,2	1 058	77,8
	Sans condition	36	1,1	20	3,2	16	0,6	28	2,1
Total		3 239	100,0	628	100,0	2 611	100,0	1 360	100,0

■	Sous condition	1	4,0	1	4,0	—	—	1	5,6
	Conditions remplies	18	72,0	18	72,0	—	—	11	61,1
	Sans condition	6	24,0	6	24,0	—	—	6	33,3
Total		25	100,0	25	100,0	—	—	18	100,0

■	Sous condition	78	25,2	38	22,9	40	30,0	70	39,3
	Conditions remplies	225	72,8	125	75,3	100	69,9	102	57,3
	Sans condition	6	1,9	3	1,8	3	2,1	6	3,4
Total		309	100,0	166	100,0	143	100,0	178	100,0

■	Sous condition	124	13,1	74	25,0	50	7,7	108	29,0
	Conditions remplies	810	85,3	212	71,6	598	91,4	252	67,6
	Sans condition	16	1,7	10	3,4	6	0,9	13	3,5
Total		950	100,0	296	100,0	654	100,0	373	100,0

Tableau 4-E Toutes les nominations conditionnelles

Repartition, en nombre et pourcentage, de toutes les nominations, selon la catégorie professionnelle, les conditions de la titularisation, la provenance des nominations (C.F.P. et ministères) et la langue des titulaires, 1975

Catégorie professionnelle	Conditions de la titularisation *		Provenance des nominations		Langue des titulaires	
	Nombre	%	Nombre	%	Anglophones*	Francophones
Toutes les catégories professionnelles	Sous condition	2 369	11,9	651	14,3	1 718
	Conditions remplies	16 250	81,9	3 511	77,2	12 739
	Sans condition	1 215	6,1	385	8,5	830
	Total	19 834	100,0	4 547	100,0	15 287
Haute direction	Sous condition	37	11,8	37	11,8	—
	Conditions remplies	237	75,5	237	75,5	—
	Sans condition	40	12,7	40	12,7	—
	Total	314	100,0	314	100,0	—
Scientifiques et spécialistes	Sous condition	288	16,7	182	21,5	106
	Conditions remplies	1 276	74,1	583	68,8	693
	Sans condition	157	9,1	83	9,8	74
	Total	1 721	100,0	848	100,0	873
Cadres administratifs et agent du service extérieur	Sous condition	965	12,7	310	14,5	655
	Conditions remplies	6 058	80,0	1 627	75,9	4 431
	Sans condition	7 573	100,0	2 143	100,0	5 430
	Total	133	10,9	76	11,9	57
Techniciens	Sous condition	978	80,4	516	80,8	462
	Conditions remplies	105	8,6	47	7,4	58
	Sans condition	1 216	100,0	639	100,0	577
	Total	869	10,7	38	6,9	831
Soutien administratif	Sous condition	6 970	85,7	508	91,9	6 462
	Conditions remplies	298	3,7	7	1,3	291
	Sans condition	8 137	100,0	553	100,0	7 584
	Total	71	8,7	2	7,4	69
Exploitation	Sous condition	682	83,5	24	88,9	658
	Conditions remplies	64	7,8	1	3,7	63
	Sans condition	817	100,0	27	100,0	790
	Total	453	100,0	364	100,0	810

suite du tableau page 10

Niveau 4-D Provenance des nominations et langue de travail déclarée
 Critérium en nombre et pourcentage de toutes les nominations selon les exigences linguistiques (C.F.P. et les postes, la langue de travail des titulaires et la provenance des nominations (C.F.P. et Ministère), 1974 et 1975

Provenance des nominations											
Langue de travail selon la déclaration des titulaires	C.F.P. + ministères	%	Nombre	C.F.P.	%	Ministères	%	Nombre	C.F.P. + ministères	%	Nombre
Finances	Total	124 799	100,0	28 050	100,0	96 749	100,0	127 171	100,0	17 411	100,0
	Français	29 834	23,9	6 177	22,0	23 657	24,5	30 960	24,3	3 744	21,5
	Anglais	94 965	76,1	21 873	78,0	73 092	75,5	96 211	75,7	13 667	78,5
	Anglais	10 900	8,7	3 063	10,9	7 837	8,1	12 078	9,5	2 167	12,5
	Français	8 873	7,1	3 709	13,2	5 164	5,3	10 996	8,6	3 008	17,3
Justice	Total	19 773	15,8	6 772	24,1	13 001	13,4	23 074	18,1	5 175	29,7
	Français	13 898	11,1	2 230	8,0	11 668	12,1	13 276	10,4	1 146	6,6
	Anglais	860	0,7	301	1,1	559	0,6	530	0,4	101	0,6
	Total	14 758	11,8	2 531	9,0	12 227	12,6	13 806	10,9	1 247	7,2
	Français	1 718	1,4	375	1,3	1 343	1,4	1 249	1,0	170	1,0
Affaires indiennes et du Nord canadien	Total	76 791	61,5	15 910	56,7	60 881	62,9	73 893	58,1	9 435	54,2
	Anglais	78 509	62,9	16 285	58,1	62 224	64,3	75 142	59,1	9 605	55,2
	Français	3 032	2,4	483	1,7	2 549	2,6	4 137	3,3	252	1,5
	Total	7 280	5,8	1 726	6,2	5 554	5,7	10 288	8,1	1 103	6,3
	Anglais	10 312	8,3	2 209	7,9	8 103	8,4	14 425	11,3	1 355	7,8
Affaires étrangères	Total	286	0,2	26	0,1	260	0,3	220	0,2	9	0,1
	Français	1 161	0,9	227	0,8	934	1,0	504	0,4	20	0,1
	Anglais	1 447	1,2	253	0,9	1 194	1,2	724	0,6	29	0,2
	Total	1 161	0,9	227	0,8	934	1,0	504	0,4	20	0,1
	Anglais	1 447	1,2	253	0,9	1 194	1,2	724	0,6	29	0,2
Documents de nomination ne précisent pas les exigences linguistiques du poste.											
Centre de gestion de l'information, C.F.P.											

* Les documents de nomination ne précisent pas les exigences linguistiques du poste.

Exigences linguistiques	Langue de travail selon la déclaration des titulaires	Tous les titulaires		Extérieur		Intérieur		Tous les titulaires		Extérieur		Intérieur		Tous les titulaires		Extérieur		Intérieur	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Toutes les exigences linguistiques	Français	29 834	23,9	9 575	20,6	20 259	25,9	30 960	24,3	7 629	21,0	23 331	18,7	67 589	79,0	100,0	90 920	100,0	100,0
	Anglais	94 965	76,1	36 992	79,4	57 973	74,1	96 211	75,7	28 622	79,0	67 589	79,0	100,0	90 920	100,0	90 920	100,0	100,0
	Total	124 799	100,0	46 567	100,0	78 232	100,0	127 171	100,0	36 251	100,0	90 920	100,0	100,0	90 920	100,0	90 920	100,0	100,0
Bilingue	Français	10 900	8,7	1 753	3,8	9 147	11,7	12 078	9,5	1 879	5,2	10 199	7,1	10 199	10,2	100,0	9 320	9,2	9,2
	Anglais	8 873	7,1	1 064	2,3	7 809	10,0	10 996	8,6	1 360	3,8	9 636	7,1	9 636	9,6	9,6	8 960	8,9	8,9
	Total	19 773	15,8	2 817	6,0	16 956	21,7	23 074	18,1	3 239	8,9	19 835	14,3	19 835	19,8	19,8	18 280	18,2	18,2
Français	Français	13 898	11,1	5 575	12,0	8 323	10,6	13 276	10,4	4 055	11,2	9 221	7,0	9 221	9,3	9,3	8 549	8,5	8,5
	Anglais	860	0,7	335	0,7	525	0,7	530	0,4	152	0,4	378	0,3	378	0,4	0,4	349	0,3	0,3
	Total	14 758	11,8	5 910	12,7	8 848	11,3	13 806	10,9	4 207	11,6	9 599	7,3	9 599	9,7	9,7	8 898	8,9	8,9
Anglais	Français	1 718	1,4	616	1,3	1 102	1,4	1 249	1,0	308	0,8	941	0,7	941	0,9	0,9	859	0,8	0,8
	Anglais	76 791	61,5	32 023	68,8	44 768	57,2	73 893	58,1	24 034	66,3	49 859	37,0	49 859	50,5	50,5	45 800	45,8	45,8
	Total	78 509	62,9	32 639	70,1	45 870	58,6	75 142	59,1	24 342	67,1	50 800	37,7	50 800	51,4	51,4	46 349	46,3	46,3
Français ou anglais	Français	3 032	2,4	1 467	3,2	1 565	2,0	4 137	3,3	1 315	3,6	2 822	2,1	2 822	2,8	2,8	2 599	2,6	2,6
	Anglais	7 280	5,8	3 144	6,8	4 136	5,3	10 288	8,1	2 909	8,0	7 379	5,5	7 379	7,4	7,4	6 799	6,8	6,8
	Total	10 312	8,3	4 611	9,9	5 701	7,3	14 425	11,3	4 224	11,7	10 201	7,6	10 201	10,2	10,2	9 398	9,4	9,4
Non précisées *	Français	286	0,2	164	0,4	122	0,2	220	0,2	72	0,2	148	0,1	148	0,1	0,1	137	0,1	0,1
	Anglais	1 161	0,9	426	0,9	735	0,9	504	0,4	167	0,5	337	0,3	337	0,3	0,3	307	0,3	0,3
	Total	1 447	1,2	590	1,3	857	1,1	724	0,6	239	0,7	485	0,4	485	0,5	0,5	444	0,4	0,4

Provenance des titulaires

1974

1975

Tableau 4-C Provenance des titulaires et langue de travail déclarée

Répartition en nombre et pourcentage de toutes les nominations selon les exigences linguistiques des postes, la langue de travail et la provenance des titulaires (de l'intérieur ou de l'extérieur de la C.F.P.), 1974 et 1975

Catégorie	Exigences linguistiques*	C.F.P.+		C.F.P.		Ministères		C.F.P.+		C.F.P.		Ministères	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%		
Techniciens	Bilingue	211	6,9	207	7,1	4	3,3	154	6,2	96	6,8	58	5,5
	Français	273	9,0	259	8,8	14	11,6	205	8,3	111	7,8	94	8,9
	Anglais	2 142	70,3	2 059	70,3	83	68,6	1 736	70,1	1 027	72,2	702	67,2
	Français ou anglais	400	13,1	382	13,1	18	14,9	380	15,3	188	13,2	192	18,2
	Non précisé*	22	0,7	20	0,7	2	1,7	3	0,1	1	0,0	2	0,2
Total		3 048	100,0	2 927	100,0	121	100,0	2 478	100,0	1 423	100,0	1 055	100,0
Technicien administratif	Bilingue	1 413	9,2	98	13,5	8,8	1 411	12,4	32	2,2	1 379	12,3	
	Français	1 871	12,2	66	15,0	1 805	12,1	1 149	10,1	16	1,2	1 133	10,1
	Anglais	9 763	63,5	223	50,6	9 540	63,9	6 820	59,9	69	52,3	6 751	60,0
	Français ou anglais	1 966	12,8	49	11,1	1 917	12,8	1 869	16,4	12	9,1	1 857	16,5
	Non précisé*	351	2,3	5	1,1	346	2,3	129	1,1	3	2,3	126	1,1
Total		15 364	100,0	441	100,0	14 923	100,0	11 378	100,0	132	100,0	11 46	100,0
Cotation	Bilingue	162	0,8	8	0,7	154	0,8	380	2,5	5	2,4	375	2,5
	Français	2 356	11,8	195	16,1	2 161	11,5	2 018	13,4	48	23,3	1 970	13,3
	Anglais	15 951	79,9	986	81,6	14 965	79,8	11 392	75,6	150	72,8	11 242	75,6
	Français ou anglais	1 330	6,7	15	1,2	1 315	7,0	1 207	8,0	3	1,5	1 204	8,1
	Non précisé*	164	0,8	4	0,3	160	0,9	81	0,5	—	—	81	0,5
Total		19 963	100,0	1 208	100,0	18 755	100,0	15 078	100,0	206	100,0	14 872	100,0
Techniciens	Bilingue	5	9,8	5	9,8	—	—	10	12,7	8	13,3	2	10,5
	Français	18	35,3	18	35,3	—	—	5	6,3	5	8,3	14	73,7
	Anglais	12	23,5	12	23,5	—	—	36	45,6	22	36,7	14	73,7
	Français ou anglais	16	31,4	16	31,4	—	—	28	35,4	25	41,7	3	15,8
	Non précisé*	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total		51	100,0	51	100,0	—	—	79	100,0	60	100,0	19	100,0

documents de nomination ne présentent pas les exigences linguistiques du poste. Les personnes non encore classées dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles.

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

Provenance des nominations

Catégorie	Exigences linguistiques*	1974		1975	
		C.F.P.+ ministères	C.F.P.	C.F.P.+ ministères	C.F.P.
Techniciens	Bilingue	1 161	1 096	1 371	735
	Français	875	682	9,9	503
	Anglais	6 531	6 253	72,2	4355
	Français ou anglais	1 072	970	7,2	435
Administratif	Non précisé*	116	68	0,1	3
	Bilingue	8 086	17,0	19,8	585
	Français	5 602	17,2	10,0	54
	Anglais	28 114	59,1	53,1	202
Opération	Français ou anglais	5 147	10,8	16,1	38
	Non précisé*	640	1,3	1,0	6
	Total	47 589	100,0	885	100,0
	Bilingue	705	2,1	3,6	32
Autres	Français	4 774	14,2	14,2	166
	Anglais	25 596	76,2	73,1	367
	Français ou anglais	2 165	6,4	8,5	5
	Non précisé*	369	1,1	0,5	—
Total	Bilingue	15	13,8	14,3	31
	Français	18	16,5	10,2	5
	Anglais	26	23,9	53,9	38
	Français ou anglais	50	45,9	20,7	57
Total		109	100,0	100,0	100,0

Techniciens	Bilingue	1 161	1 096	1 371	735
	Français	875	682	9,9	503
	Anglais	6 531	6 253	72,2	4355
	Français ou anglais	1 072	970	7,2	435
Administratif	Non précisé*	116	68	0,1	3
	Bilingue	8 086	17,0	19,8	585
	Français	5 602	17,2	10,0	54
	Anglais	28 114	59,1	53,1	202
Opération	Français ou anglais	5 147	10,8	16,1	38
	Non précisé*	640	1,3	1,0	6
	Total	47 589	100,0	885	100,0
	Bilingue	705	2,1	3,6	32
Autres	Français	4 774	14,2	14,2	166
	Anglais	25 596	76,2	73,1	367
	Français ou anglais	2 165	6,4	8,5	5
	Non précisé*	369	1,1	0,5	—
Total	Bilingue	15	13,8	14,3	31
	Français	18	16,5	10,2	5
	Anglais	26	23,9	53,9	38
	Français ou anglais	50	45,9	20,7	57
Total		109	100,0	100,0	100,0

*s'agit essentiellement des exigences linguistiques des postes et non des connaissances linguistiques des titulaires.

es documents de nomination ne précisent pas les exigences linguistiques du poste.

os documents de nomination ne précisent pas les exigences linguistiques du poste.

omissions ont été effectuées en 1974 mais il n'en a été tenu compte dans les statistiques

en 1975

Tableau 4-A Toutes les nominations et exigences linguistiques des postes
Répartition des nominations, en nombre et pourcentage, selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques des postes et la provenance des nominations (C.F.P. ou ministères), 1974 et 1975

Provenance des nominations		1974		1975	
Catégorie	Exigences linguistiques*	C.F.P.+		C.F.P.+	
		Nombre	%	Nombre	%
Toutes les catégories professionnelles	Bilingue	19 773	15,8	6 772	24,1
	Français	14 758	11,8	2 531	9,0
	Anglais	78 509	62,9	16 285	58,1
	Français ou anglais	10 312	8,3	2 209	7,9
	Non précisé*	1 447	1,2	253	0,9
Total		124 799	100,0	28 050	100,0
Haute direction	Bilingue	389	80,9	389	80,9
	Français	5	1,1	5	1,1
	Anglais	65	14,0	65	14,0
	Français ou anglais	7	1,5	7	1,5
	Non précisé*	15	3,1	15	3,1
Total		481	100,0	481	100,0
Scientifiques et spécialistes	Bilingue	1 889	19,1	1 386	19,9
	Français	1 373	16,5	573	8,2
	Anglais	4 585	55,2	4 332	62,2
	Français ou anglais	660	7,9	591	8,5
	Non précisé*	96	1,2	82	1,2
Total		8 303	100,0	6 964	100,0
Cadres administratifs et agents du service extérieur	Bilingue	7 828	31,4	2 781	39,8
	Français	2 111	8,5	464	6,6
	Anglais	13 592	54,5	3 223	46,2
	Français ou anglais	1 211	4,9	457	6,5
	Non précisé*	211	0,8	38	0,5
Total		24 953	100,0	6 963	100,0

suite du tableau page 1

Exigences linguistiques des postes

quatre Appendice

Annexe 3-1 Questions soumises aux comités d'appel
 Répartition, en nombre et pourcentage, des questions soumises à la décision des comités d'appel, selon la conclusion des appels, 1975

Tous les appels		Appels acceptés		Appels rejetés	
Nombre*	%	Nombre	%	Nombre	%
Tous les questions					
5 641	100,0	1 106	19,6	4 535	80,4
Titre d'appel					
74	100,0	13	17,6	61	82,4
Changement des avis de concours					
23	100,0	2	8,7	21	91,3
Procédure de sélection					
68	100,0	14	20,6	54	79,4
Diffusion des avis de concours					
46	100,0	8	17,4	38	82,6
Sélections du jury de présélection					
293	100,0	65	22,2	228	77,8
Composition du jury d'appréciation					
346	100,0	146	42,2	200	57,8
Sélection des critères de sélection					
141	100,0	20	14,2	121	85,8
Satisfaction du formulaire de demande d'emploi et du dossier personnel					
56	100,0	12	21,4	44	78,6
Satisfaction de renseignements sur la personne du candidat					
309	100,0	47	15,2	262	84,8
Satisfaction du rapport d'appréciation					
142	100,0	5	3,5	137	96,5
Satisfaction et notation de l'épreuve écrite					
85	100,0	9	10,6	76	89,4
Satisfaction de l'épreuve écrite					
339	100,0	35	10,3	304	89,7
Satisfaction de l'épreuve orale ou de l'entrevue					
736	100,0	105	14,3	631	85,7
Satisfaction de l'épreuve orale ou de l'entrevue					
116	100,0	31	26,7	85	73,3
Satisfaction du candidat lors de l'épreuve orale ou de l'entrevue					
Assemblage du candidat					
583	100,0	127	21,8	456	78,2
Échec de l'appréciation des connaissances					
477	100,0	122	25,6	355	74,4
Échec de l'appréciation des aptitudes					
378	100,0	78	20,6	300	79,4
Échec de l'appréciation du rendement éventuel					
259	100,0	85	32,8	174	67,2
Échec sans information suffisante					
162	100,0	21	13,0	141	87,0
Jugements contraires à l'égalité des chances					
264	100,0	21	8,0	243	92,0
Satisfaction					
51	100,0	8	15,7	43	84,3
Difficultés linguistiques intervenant dans la procédure de sélection					
60	100,0	14	23,3	46	76,7
Échec de l'appréciation des exigences linguistiques du poste					
5	100,0	2	40,0	3	60,0
Échec de l'appréciation aux prescriptions sur les postulants unilingues					
13	100,0	3	23,1	10	76,9
Postes bilingues					
141	100,0	—	0,0	141	100,0
Postes retirés par l'appelant en cours d'audition					
26	100,0	26	100,0	—	0,0
Postes accordés par le ministère en cours d'audition					
286	100,0	63	22,0	223	78,0
Appréciation					
5	100,0	2	40,0	3	60,0
Sur l'emploi dans la fonction publique					
10	100,0	4	40,0	6	60,0
Échec sur l'emploi dans la fonction publique					
Le total est supérieur à celui des appels, c'est que plusieurs questions peuvent faire l'objet d'une seule décision.					
Source : Centre de gestion de l'information, C.G.P.					

Ministère	article 7 (1) a) (par voie de concours)	Sans appels	Avec appels*
-----------	--	-------------	--------------

Ministère	article 7 (2) (sans concours)	Sans appels	Avec appels*
-----------	----------------------------------	-------------	--------------

Ministère	article 7 (1) b) (i) (après consultation d'un répertoire de candidatures)	Sans appels	Avec appels	Avec appels*
-----------	---	-------------	-------------	--------------

Agence nationale	907	153	757	16	255	25
Secrétaire général des élections	3	—	5	—	—	—
Argie, mines et ressources	84	3	215	3	113	10
Environnement	459	69	416	18	392	18
Transition économique régionale	114	3	21	—	79	6
Finances	35	2	36	—	48	1
Gendarmerie royale du Canada (civils)	170	12	105	—	10	—
Secrétariat du Gouverneur général	—	—	3	—	—	—
Industrie et Commerce	14	2	146	—	151	6
Information Canada	16	2	65	1	39	—
Justice	47	3	85	3	12	1
In-d'œuvre et Immigration	723	137	190	6	285	35
Sciences nationales du Canada	28	6	18	—	87	2
Energie nationale de l'énergie	25	—	27	—	19	—
Sciences	1 414	251	388	25	173	24
Revenu national, Douanes et accises	543	125	193	7	125	25
Revenu national, Impôt	885	102	651	14	213	9
Politique nationale et Bien-être social	394	33	483	4	212	27
Sciences et Technologie	3	—	2	—	5	—
Secrétariat des conférences gouvernementales canadiennes	10	—	1	—	3	—
Secrétariat d'Etat	149	25	76	1	170	10
Corrections canadiennes des pénitenciers	189	64	120	10	74	11
Ministère général	40	1	22	—	16	—
Statistique Canada	333	20	41	1	389	8
Transports	690	144	652	11	483	45
Environnement	24	2	73	1	14	7
Services publics	247	25	302	2	393	18

le nombre des appels ne concorde pas toujours avec ceux des autres tableaux, c'est que des appels interjetés en 1975 n'avaient pas encore été
endus à la fin de l'année budgétaire.

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

Tableau 3-F Tous les concours, nominations et sélections
Répartition des concours, nominations et sélections, selon qu'ils ont ou non fait l'objet d'un appel en vertu des articles 7 (1) a), 7 (2), 7 (1) b) (i), par ministère, 1975

Ministère	Tous les ministères			
	article 7 (1) a) (par voie de concours)		article 7 (2) (sans concours)	
	Sans appels	Avec appels*	Sans appels	Avec appels*

10 744 1 571 7 089 160 5 541

Agence canadienne de développement international 7 7 42 2 84

Affaires des anciens combattants 296 24 69 69 41

Affaires extérieures 66 9 45 45 27

Affaires indiennes et du Nord canadien 468 49 605 605 344

Affaires urbaines 2 2 17 17 18

Agriculture 424 43 174 174 127

Approvisionnement et Services 433 19 350 350 303

Archives publiques 43 2 54 54 21

Assurances 18 8 8 8 3

Auditeur général 11 1 20 20 4

Bibliothèque nationale 31 3 19 19 39

Bureau des Relations fédérales-provinciales — — — — 1

Commissaire aux langues officielles — — 5 5 4

Commission canadienne des pensions 11 — — — 2

Commission canadienne des transports 65 3 34 34 64

Commission d'appel de l'immigration 3 — 2 2 —

Commission d'assurance-chômage 816 144 246 246 171

Commission de la fonction publique 95 40 49 49 177

Commission des relations de travail dans la fonction publique 11 1 4 4 6

Commission du tarif — — — — 2

Commission mixte internationale 1 — 2 2 4

Commission nationale des libérations conditionnelles 85 15 44 44 5

Communications 120 6 102 102 121

Conseil canadien des relations du travail 2 — 5 5 9

Conseil de la radio-télévision canadienne 34 3 2 2 50

Consommation et Corporations 126 15 52 52 75

Conseil privé 17 — 7 7 18

Conseil du trésor 13 6 39 39 61

Catégorie	Contestations en vertu du Règlement	Contestations accueillies	Tous les appels	Hommes Femmes	Appels accueillis	Hommes Femmes	Appels rejetés	Hommes Femmes	Appels rejetés	Hommes Femmes	Appels rejetés
Services	2	—	1	1	—	—	—	—	—	—	1
Administration royale du Canada	10	1	5	8	—	2	4	5	1	1	1
(S) Industrie et Commerce	8	3	8	2	2	1	4	—	—	2	1
Immigration Canada	3	1	2	1	1	—	1	1	—	—	—
Police	5	—	4	1	—	—	3	1	1	—	—
Travaux publics et Immigration	156	29	198	118	32	14	143	82	23	22	22
Immigrés nationaux du Canada	7	3	6	5	2	3	3	1	1	1	1
Services	266	63	381	47	66	8	291	35	24	4	4
Revenu national, Douanes et	140	27	305	50	75	10	193	36	37	4	4
Impôt	111	25	116	61	18	14	75	36	23	11	11
Statut national et Bien-être	56	9	57	36	13	5	32	28	12	3	3
Statut d'Etat	31	10	33	11	12	2	17	4	4	5	5
Services canadiens des	78	15	154	5	34	—	98	4	22	1	1
Immigrants	1	1	1	—	1	—	—	—	—	—	—
Statistique Canada	21	4	34	10	1	6	31	4	2	—	—
Transports	177	31	236	19	40	3	149	12	47	4	4
Voies publiques	8	3	7	2	2	2	4	—	1	—	—
Services	38	5	40	3	5	—	25	3	10	—	—

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

bleau 3-E Appels et catégories professionnelles

Partition des appels interjetés conformément au Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, selon la catégorie professionnelle, la conclusion de ces appels et le sexe des appelants, 1975

Catégorie	Contestations en vertu du Règlement	Contestations accueillies	Tous les appels	Hommes Femmes	Appels accueillis	Hommes Femmes	Appels rejetés	Hommes Femmes	Appels rejetés	Hommes Femmes	Appels rejetés
Services les catégories professionnelles	1 907	363	2 617	760	516	126	1 758	520	343	114	—
Direction	3	1	4	—	1	—	2	—	1	—	—
Techniques et spécialistes	186	22	291	33	32	2	206	28	53	3	3
Services administratifs et agents	654	132	983	187	168	25	678	134	137	28	28
Techniciens	206	46	323	11	85	6	174	4	64	1	1
Utilité administrative	452	73	326	501	89	88	206	333	31	80	80
Police	404	89	688	28	141	5	490	21	57	2	2
Services	2	—	2	—	—	—	2	—	—	—	—

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

Tableau 3-D Tous les appels en vertu du Règlement

Réparation de tous les appels interjetés conformément au Règlement sur l'emploi dans la

fonction publique, par ministère, selon la conclusion de ces appels et le sexe des appelants, 1975

Ministère	Contestations en vertu du Règlement	Tous les appels	Appels accueillis	Appels rejetés	Appels rejetés	Hommes Femmes	Hommes Femmes	Hommes Femmes	Appels rejetés	Hommes Femmes	Appels rejetés	Hommes Femmes
Tous les ministères	1 907	363	2 617	760	516	126	1 758	520	343			

Agence canadienne de développement international	23	4	28	7	3	2	14	4	11			
Affaires des anciens combattants	24	1	20	11	—	1	15	10	5			
Affaires extérieures	26	5	111	21	52	3	53	17	6			
Affaires indiennes et du Nord canadien	70	15	86	21	16	5	55	13	15			
Agricultures	44	8	52	8	6	3	40	5	6			
Approvisionnement et Services	35	4	41	23	3	1	34	21	4			
Archives publiques	3	—	3	—	—	—	3	—	—			
Auditeur général	2	—	3	—	—	—	3	—	—			
Bibliothèque nationale	1	—	1	—	—	—	1	—	—			
Commission canadienne des transports	13	2	20	—	2	—	16	—	2			
Commission d'assurance-chômage	150	16	163	136	12	7	126	96	25			
Commission de la fonction publique	46	4	60	29	6	2	51	23	3			
Commission des relations de travail dans la fonction publique	1	—	—	1	—	—	—	1	—			
Commission nationale des libérations conditionnelles	20	4	17	7	2	3	10	4	5			
Communications	13	2	9	5	1	1	2	3	6			
Conseil de la radio-télévision canadienne	4	—	2	2	—	—	1	—	1			
Consommation et Corporations	19	6	22	6	5	2	12	4	5			
Conseil du trésor	9	1	8	1	—	—	5	—	2			
Défense nationale	173	32	238	72	48	17	172	48	18			
Energie, mines et ressources	15	7	37	6	28	4	6	2	3			
Environnement	91	22	103	22	27	5	61	15	15			
Expansion économique régionale	7	—	5	2	—	—	5	2	—			

Tableau 3-C Appels de nominations après consultation d'un répertoire de

Candidatures
partition des appels interjetés conformément à l'article 7(1b)(i) du Règlement sur l'emploi
dans la fonction publique, par ministère et selon la conclusion de ces appels, 1975

Ministère	Sélections par voie de répertoire, suivies de contestations	Contestations accueillies	Tous les appels	Appels accueillis	Appels rejetés	Appels rejetés
Ministère des affaires indiennes et du Nord canadien	22	8	36	10	21	5
Agriculture	7	1	7	1	5	1
Provisionnement et Services	10	1	14	1	12	1
Industrie et Commerce	1	—	2	—	2	—
Bibliothèque nationale	1	—	1	—	1	—
Commission canadienne des transports	9	1	16	1	15	—
Commission d'assurance-chômage	15	—	29	—	26	3
Commission de la fonction publique	13	2	21	2	17	2
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	—	1	—	1	—
Communications	5	—	5	—	—	4
Conseil de la radio-télévision canadienne	1	—	1	—	—	1
Information et Corporations	4	1	7	1	6	—
Conseil du trésor	4	—	4	—	2	2
Défense nationale	21	4	42	8	30	4
Energie, mines et ressources	10	7	38	32	3	3
Environnement	16	2	19	3	14	2
Expansion économique régionale	4	—	4	—	4	—
Finances	1	—	1	—	—	1
Industrie et Commerce	6	2	8	2	4	2
Justice	1	—	1	—	—	1
Plan-d'œuvre et Immigration	33	9	63	19	36	8
Usées nationales du Canada	2	1	5	3	—	2
Coûtes	21	16	27	19	6	2
Revenu national, Douanes et accises	24	4	46	7	30	9
Revenu national, Impôt	9	2	9	2	3	4
Agence nationale et Bien-être social	24	3	40	4	25	11
Secrétariat d'Etat	8	3	10	5	4	1
Service canadien des pénitenciers	11	—	21	—	18	3
Statistique Canada	8	2	19	4	14	1
Transports	41	13	53	18	22	13
Travail	6	1	6	1	4	1
Travaux publics	15	1	17	1	9	7

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

Agence canadienne de développement international	2	—	2	2	2
Affaires indiennes et du Nord canadien	4	1	5	1	2
Approuvisionnement et Services	8	2	18	2	16
Archives publiques	1	—	1	—	1
Commission canadienne des transports	2	—	2	—	—
Commission d'assurance-chômage	3	1	7	1	5
Commission nationale des libérations conditionnelles	5	3	6	4	1
Communications	2	—	2	—	1
Consommation et Corporations	3	1	4	1	1
Défense nationale	16	4	36	6	28
Energie, mines et ressources	3	—	3	—	3
Environnement	16	6	24	8	12
Information Canada	1	1	1	1	—
Justice	3	—	3	—	3
Main-d'œuvre et Immigration	4	1	5	1	2
Postes	22	10	29	17	12
Revenu national, Douanes et accise	7	2	14	4	6
Revenu national, Impôt	13	4	25	6	12
Santé nationale et Bien-être social	3	—	5	—	5
Service canadien des pénitenciers	9	3	9	3	3
Statistique Canada	1	—	11	—	11
Transports	9	2	9	2	7
Travail	1	1	1	1	—
Travaux publics	2	1	2	1	1

Ministère

Tous les ministères

Tableau 3-B Appels de nominations sans concours

Répartition des appels interjetés conformément à l'article 7 (2) du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, par ministère et selon la conclusion de ces appels, 1975

Ministère	Nominations contestées	Contestations accueillies	Tous les appels	Appels acceptés	Appels rejetés
142	44	230	65	134	

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

Ministère	Concours suivis de contestations	Contestations accueillies	Tous les appels	Appels acceptés	Appels rejetés
1	1	1	1	1	—
Solliciteur général	12	2	14	3	10
Statistique Canada	127	16	193	23	132
Transports	1	1	2	2	—
Travail	21	3	24	3	18
Travaux publics					

suite du tableau 3-A

Appendice trois

Les appels

Tableau 3-A Appels de nominations par voie de concours

Partition des appels interjetés conformément à l'article 7 (1) a) du Règlement sur l'emploi dans fonction publique, par ministère et selon la conclusion de ces appels, 1975

Ministère	Concours suivis	Tous	Appels	Appels	Appels
des ministères	de contestations	les appels	accueillis	rejetés	retraités
1 378	231	2 426	379	1 732	315

Service canadienne de développement international	7	2	10	3	6	1
Faibles des anciens combattants	24	1	31	1	25	5
Faibles extérieures	7	3	7	3	3	1
Faibles indiennes et du Nord canadien	44	6	66	9	45	12
Agriculture	37	7	53	8	40	5
Approvisionnement et Services	17	1	32	1	27	4
Archives publiques	2	—	2	—	2	—
Adjudicateur général	1	—	1	—	1	—
Commission canadienne des transports	2	1	2	1	1	—
Commission d'assurance-emploi	132	15	263	18	191	54
Commission de la fonction publique	31	1	62	1	57	4
Commission des relations de travail dans la fonction publique	1	—	1	—	1	—
Commission nationale des libérations conditionnelles	14	1	17	1	12	4
Communications	6	2	7	2	3	2
Conseil de la radio-télévision canadienne	3	—	3	—	1	2
Consommation et Corporations	12	4	17	5	9	3
Conseil du trésor	5	1	5	1	3	1
Défense nationale	136	24	232	51	162	19
Energie mines et ressources	2	—	2	—	2	—
Environnement	59	14	82	21	50	11
Expansion économique régionale	3	—	3	—	3	—
Finances	1	—	1	—	—	1
Gendarmerie royale du Canada (civils)	10	1	13	2	9	2
Industrie et Commerce	2	1	2	1	—	1
Information Canada	2	—	2	—	2	—
Justice	1	—	1	—	1	—
Immigration	119	19	248	26	187	35
Immigrés nationaux du Canada	5	2	6	2	4	—
Postes	223	37	372	38	308	26
Revenu national, Douanes et accises	109	21	295	74	193	28
Revenu national, Impôt	89	19	143	24	96	23
Sécurité nationale et Bien-être social	29	6	48	14	30	4
Secrétariat d'État	23	7	34	9	17	8
Service canadien des pénitenciers	58	12	129	31	81	17

suite du tableau page 72.

suite du tableau 2-K

Ministère	1974				1975			
	Tous les titulaires	Anglo-phones	Franco-phones	Hommes	Tous les titulaires	Anglo-phones	Franco-phones	Hommes
Ministère	2	—	2	2	3	—	3	3
Directeur général des élections	2	—	2	2	3	—	3	3
Energie, mines et ressources	52	50	2	52	67	64	3	67
Environnement	127	113	14	127	127	117	10	127
Expansion économique	46	39	7	46	46	41	5	46
Finances	29	27	2	28	32	30	2	31
Gouverneur général	1	1	—	1	—	—	—	—
Industrie et Commerce	95	89	6	95	85	74	11	85
Information Canada	8	6	2	8	7	5	2	7
Justice	31	26	5	28	36	31	5	33
Main-d'œuvre et Immigration	43	30	13	41	58	42	16	56
Musées nationaux du Canada	7	5	2	5	9	7	2	7
Office national de l'énergie	10	9	1	10	12	11	1	12
Postes	38	32	6	38	40	34	6	40
Revenu national, Douanes et accise	25	18	7	25	26	20	6	26
Revenu national, Impôt	33	31	2	33	39	37	2	39
Santé nationale et Bien-être social	142	123	19	136	127	104	23	121
Sciences et Technologie	23	19	4	22	25	21	4	25
Secrétariat d'Etat	26	16	10	24	24	14	10	22
Service canadien des pénitenciers	9	6	3	9	9	6	3	9
Solliciteur général	11	9	2	11	12	10	2	12
Statistique Canada	60	50	10	58	61	51	10	59
Transports	72	63	9	72	79	70	9	79
Travail	13	12	1	12	14	12	2	14
Travaux publics	57	48	9	57	59	49	10	59

• Ne comprend pas les nominations effectuées par le Gouverneur en conseil.
• Equivalence déterminée par le Conseil du trésor. Il s'agit de postes où les exigences de spécialisation sont trop poussées pour qu'ils soient inclus dans le groupe SX, mais qui comportent, au plan de la direction du personnel et de la gestion des programmes, les mêmes exigences.
■ Selon la déclaration des titulaires.

artition des titulaires de postes SX et de postes de niveaux équivalents*, selon le ministère
organisme d'affection, la langue et le sexe des titulaires, 1974 et 1975

1975	1974
------	------

31	Femmes	1 640
276	Franco-phones	1 395
1 614	Tous les titulaires	1 614
1 366	Anglo-phones	1 366
248	Franco-phones	248
1 581	Hommes	1 581
33	Femmes	33
1 670	Tous les titulaires	1 670
1 395	Anglo-phones	1 395
276	Franco-phones	276
1 640	Hommes	1 640
31	Femmes	31

aires des anciens combattants	18	16	2	17	1	15	13	2	14	1
aires extérieures	75	61	14	74	1	68	54	14	67	1

autres indiennes et du Nord	62	54	8	60	2	65	55	10	64	1
autres urbaines	20	16	4	20	—	19	17	2	19	—

—	24	18	6	24	—	29	20	9	29	—
—	78	72	6	78	—	79	74	5	79	—
—	Culture									

provisions publiques	3	2	1	3	—	3	2	1	3
provisions et avances	64	56	8	64	—	58	49	9	58

[illegible]

clées	4	7	3	4	—	4	—	4	—	4
mmission canadienne des ports	18	15	3	18	—	18	15	3	18	—

26	20	6	26	—	34	24	10	33	1
27	18	9	26	1	29	17	12	28	1

Commission des relations de travail dans la fonction publique	6	5	1	6	—	5	3	2	5	—
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

mission mixte	4	—	4	—	4	—
mission nationale	4	4	—	4	4	—
mission nationale des	4	—	—	—	—	—

communications	40	33	7	38	2	40	33	7	38	2
missions du tarif	1	1	—	1	—	1	1	—	1	—
érations conditionnelles	2	2	—	2	—	2	2	—	2	—

Conseil canadien des relations (travail)	1	—	1	—	1	—
Conseil de la radio-télévision	2	5	2	2	6	2

nsell du Trésor	82	70	12	79	3	85	68	17	82	3
nsell privé	29	19	10	27	2	29	19	10	27	2
nsell d'Etat	7	9	2	7	0	0	7	7	7	7

Information et	31	26	5	30	1	39	34	5	38	1
Corporations										
ense nationale	26	25	1	26	—	28	27	1	28	—

Tableau 2-H Catégorie professionnelle et lieu de travail

Répartition des employés selon qu'ils travaillent ou non dans la Région de la capitale nationale selon la catégorie professionnelle, 1974 et 1975

Catégorie professionnelle	Tous les employés	Région de la capitale nationale	Autres lieux de travail	Tous les employés	Région de la capitale nationale	Autres lieux de travail
	1974	1974	1974	1975	1975	1975
Total	258 590	69 614	188 976	273 167	74 388	198 779
Haute direction	1 071	895	176	1 186	972	1 214
Scientifiques et spécialistes	22 097	8 913	13 184	23 444	9 624	13 820
Cadres administratifs et agents du service extérieur	43 401	16 530	26 871	47 579	18 282	29 297
Techniciens	24 251	6 193	18 058	25 866	6 638	19 228
Soutien administratif	71 969	28 649	43 320	74 574	30 204	44 370
Exploitation	95 801	8 434	87 367	100 518	8 668	91 850

Source : Centre spécialisé de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 2-1 Le personnel de haute direction

Répartition, en nombre et pourcentage, du personnel de haute direction selon le niveau des postes et la langue du titulaire, 1974 et 1975

Niveau	Tous les SX	%	Nombre	%	Tous les SX	%	Nombre	%	Franco-phones	Anglo-phones*	Franco-phones
	1974	1974	1974	1974	1975	1975	1975	1975	1975	1975	1975
Total	1 123	100,0	915	81,5	1 217*	100,0	971	79,8	246	20,2	227
SX 1	627	100,0	505	80,5	19,5	122	649	100,0	514	79,1	135
SX 2	339	100,0	286	84,4	15,6	405	100,0	334	82,5	71	21
SX 3	147	100,0	117	79,6	20,4	155	100,0	116	74,8	39	27
SX 4	10	100,0	7	70,0	30,0	8	100,0	7	87,5	1	12

* Selon la déclaration des titulaires

† Comprend les employés en congé et ceux qui ont été nommés à titre intérimaire.

Tableau 2-2 Le personnel de haute direction et le sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, du personnel de haute direction selon le niveau des postes et le sexe du titulaire, 1974 et 1975

Niveau	Tous les SX				Femmes				Tous les SX				Hommes				Femmes	Hommes	%	Nombre	%	Nombre	%	
	1974	1974	1975	1975	1974	1974	1975	1975	1974	1974	1975	1975												
Total	1 123	100,0	1 105	98,4	18	1,6	1 217	100,0	1 196	98,3	21	1,7	633	100,0	649	100,0	402	99,3	405	100,0	153	98,7	8	100,0
SX 1	627	100,0	612	97,6	15	2,4	2,4	0,3	1	0,3	1	0,3	15	100,0	145	98,6	2	1,4	1	100,0	1	100,0	—	—
SX 2	339	100,0	338	99,7	1	0,3	1	0,3	1	0,3	1	0,3	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0
SX 3	147	100,0	145	98,6	2	1,4	1,4	1,4	2	1,4	2	1,4	2	100,0	2	100,0	2	100,0	2	100,0	2	100,0	2	100,0
SX 4	10	100,0	10	100,0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

† Comprend les employés en congé et ceux qui ont été nommés à titre intérimaire.

Cadres administratifs et agents du service extérieur				Techniciens				Soutien administratif				Exploitation			
Total	Hommes	Femmes		Total	Hommes	Femmes		Total	Hommes	Femmes		Total	Hommes	Femmes	
123	91	32	44	25	19	302	40	262	8	8	8	—	—	8	—
291	237	54	31	19	12	314	64	250	5	5	5	—	—	5	—
112	94	18	82	52	30	340	126	214	62	55	7	—	—	55	7
259	160	99	38	35	3	247	75	172	121	114	7	—	—	114	7
23	12	11	33	7	26	243	39	204	18	16	2	—	—	16	2
161	161	—	1	1	—	255	91	164	—	—	—	—	—	—	—
163	127	36	29	20	9	189	48	141	2	2	—	—	—	2	—
104	74	30	—	—	—	61	5	56	3	3	—	—	—	3	—
56	43	13	26	18	8	107	13	94	2	2	—	—	—	2	—
68	46	22	4	1	3	186	49	137	24	15	9	—	—	15	9
95	60	35	22	12	10	110	15	95	2	2	—	—	—	2	—
62	47	15	1	—	1	158	31	127	—	—	—	—	—	—	—
69	56	13	3	—	3	95	22	73	1	1	—	—	—	1	—
93	78	15	—	—	—	69	11	58	—	—	—	—	—	—	—
89	85	4	—	—	—	85	11	74	—	—	—	—	—	—	—
14	12	2	—	—	—	20	5	15	108	52	56	—	—	52	—
53	41	12	2	1	1	70	19	51	—	—	—	—	—	—	—
39	32	7	—	—	—	81	32	49	4	4	—	—	—	4	—
18	16	2	—	—	—	81	20	61	—	—	—	—	—	—	—
42	33	9	5	2	3	43	3	40	3	3	—	—	—	3	—
1	1	—	—	—	—	71	11	60	—	—	—	—	—	—	—
34	29	5	1	1	1	40	5	35	—	—	—	—	—	—	—
7	6	1	1	1	1	28	3	25	42	28	—	—	—	28	—
16	15	1	—	—	—	53	15	38	—	—	—	—	—	—	—
41	28	13	—	—	—	18	3	15	—	—	—	—	—	—	—
4	4	—	—	—	—	26	9	17	10	10	—	—	—	10	—
10	7	3	—	—	—	15	3	12	8	8	—	—	—	8	—
4	4	—	2	2	—	19	3	16	—	—	—	—	—	—	—
1	—	1	7	4	3	12	2	10	1	1	—	—	—	1	—
1	1	—	1	—	1	25	4	21	—	—	—	—	—	—	—
9	7	2	—	—	—	15	3	12	—	—	—	—	—	—	—
5	4	1	1	—	1	17	2	15	1	1	—	—	—	1	—
2	2	—	—	—	—	11	2	9	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	6	1	5	—	—	—	—	—	—	—

Ministère	Tous les employés	Tous les hommes	Toutes les femmes	Haute direction		Total		Total Hommes	Total Femmes
				Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Finances	722	387	335	30	29	1	—	215	194
Travail	709	388	321	12	12	—	—	56	51
Archives publiques	701	409	292	2	2	—	—	103	80
Information Canada	680	397	283	7	7	—	—	8	6
Bibliothèque nationale	481	133	348	—	—	—	—	164	59
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	417	253	164	—	—	—	—	—	—
Conseil de la radio-télévision canadienne	407	220	187	4	4	—	—	20	19
Auditeur général	345	250	95	10	10	—	—	167	158
Office national de l'énergie	313	194	119	6	6	—	—	116	112
Conseil privé	311	136	175	20	18	2	—	9	7
Affaires urbaines	305	157	148	20	20	—	—	56	48
Commission nationale des libérations conditionnelles	227	84	143	4	4	—	—	2	2
Solliciteur général	200	105	95	13	12	1	—	19	14
Assurances	181	108	73	2	2	—	—	17	17
Surintendant des faillites	177	99	78	—	—	—	—	3	3
Commission des allocations aux anciens combattants	143	70	73	—	—	—	—	1	1
Commission des relations de travail de la	140	72	68	4	4	—	—	11	7
Cour fédérale	125	68	57	—	—	—	—	1	—
Commission canadienne des pensions	121	58	63	—	—	—	—	22	22
Sciences et Technologie	120	67	53	20	20	—	—	7	6
Bureau de services juridiques des pensions	109	49	60	—	—	—	—	37	37
Conseil canadien des relations du travail	79	36	43	1	1	—	—	3	1
Gouverneur général	78	38	40	—	—	—	—	—	—
Commission d'appel de l'immigration	70	31	39	—	—	—	—	1	1
Commissaire aux langues officielles	63	35	28	3	3	—	—	1	1
Cour suprême	46	27	19	1	1	—	—	5	3
Directeur général des élections	36	21	15	3	3	—	—	—	—
Commission mixte internationale	36	19	17	2	2	—	—	9	8
Commission du tarif	31	17	14	1	1	—	—	9	9
Commission de la réforme du droit	27	5	22	—	—	—	—	—	—
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	25	11	14	1	1	—	—	—	—
Commission de révision de l'impôt	25	7	18	—	—	—	—	1	1
Conseil de révision des pensions	13	4	9	—	—	—	—	—	—
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	8	3	5	2	2	—	—	—	—

Source : Centre spécialisé de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnement et Services

Tableau 2-G Employés et catégorie professionnelle
Répartition des employés selon le ministère d'affectation, la catégorie professionnelle et le sexe,
1975

Ministère	Tous les employés	Tous les hommes	Toutes les femmes	Haute direction		Total		Total Hommes	Total Femmes	Scientifiques et spécialistes
				Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Tous les ministères	273 167	184 038	89 129	1 186	1 165	23 444	17 685	5 759		
Postes	50 842	41 262	9 580	37	37	95	90	5		
Défense nationale	34 739	25 343	9 396	25	25	679	529	150		
Revenu national, Impôt, douanes et accise	22 304	13 766	8 538	52	52	2 412	2 359	53		
Transports	20 093	17 427	2 666	74	74	766	743	23		
Main-d'œuvre et immigration	12 899	6 565	6 334	54	53	182	154	28		
Environnement	12 186	9 726	2 460	71	71	2 948	2 790	158		
Affaires indiennes et du Nord canadien	11 763	7 428	4 335	55	54	2 503	1 437	1 066		
Commission d'assurance-chômage	10 440	4 219	6 621	31	30	38	34	4		
Approvisionnement et Services	9 936	5 305	4 631	63	63	376	362	14		
Agriculture	9 858	7 710	2 148	17	17	2 177	2 071	106		
Santé nationale et Bien-être social	9 461	3 779	5 682	54	51	2 271	1 035	1 236		
Travaux publics	9 166	7 283	1 883	46	46	592	580	12		
Service canadien des pénitenciers	8 362	7 046	1 316	9	9	417	320	97		
Affaires des anciens combattants	7 411	3 557	3 854	10	9	1 347	175	1 172		
Statistique Canada	5 247	2 571	2 676	25	24	825	680	145		
Commission de la fonction publique	3 962	1 762	2 200	25	24	1 939	929	1 010		
Energie, mines et ressources	3 653	2 859	794	31	31	1 062	1 001	61		
Affaires Extérieures	3 105	1 882	1 223	9	9	26	15	11		
Secrétariat d'Etat	2 920	1 091	1 829	24	22	26	17	9		
Gendarmerie royale du Canada (civils)	2 860	5 517	2 343	—	—	6	3	3		
Industrie et Commerce	2 705	1 707	998	79	79	93	84	9		
Consommation et Corporation	2 304	1 424	880	34	32	315	287	28		
Communications	2 100	1 420	680	29	28	313	296	17		
Expansion économique régionale	1 387	883	504	37	37	93	78	15		
Musées nationaux du Canada	1 012	656	356	4	3	120	85	35		
Commission canadienne des grains	1 010	865	145	2	2	24	21	3		
Agence canadienne de développement international	990	548	442	27	27	43	41	2		
Justice	947	476	471	—	—	445	370	75		
Conseil du trésor	843	510	333	81	79	71	63	8		
Commission canadienne des transports	791	493	298	13	13	177	169	8		

Tableau 2-F Employés et traitement annuel

Répartition en nombre et pourcentage des employés selon le traitement annuel et le sexe, 1974

1975	1974			
	Tous les Hommes	Tous les Femmes	Tous les employés	Tous les
Nombre %	Nombre %	Nombre %	Nombre %	Nombre %
258 590	176 679	81 911	273 167	100,0
100,0	68,3	31,7	100,0	
4 576	1 876	2 700	5 082	1,9
1,8	0,7	1,0	1,9	
128	55	73	97	0,0
0,0	0,0	0,0	0,0	
268	120	148	206	0,1
0,1	0,0	0,1	0,1	
2 794	595	2 199	209	0,1
1,1	0,2	0,8	0,1	
3 521	633	2 888	1 973	0,7
1,4	0,2	1,1	0,7	
4 772	1 484	3 288	5 080	1,9
1,8	0,6	1,3	1,9	
15 087	7 233	7 854	9 390	3,4
5,8	2,8	3,0	3,4	
11 099	5 584	5 515	6 260	2,3
4,3	2,2	2,1	2,3	
12 765	7 119	5 646	9 903	3,6
4,9	2,7	2,2	3,6	
16 218	7 578	8 640	14 692	5,4
6,3	2,9	3,3	5,4	
19 364	11 824	7 540	15 079	5,5
7,5	4,6	2,9	5,5	
31 428	21 454	9 974	22 999	8,4
12,1	8,3	12,1	8,4	
22 672	16 417	6 255	22 244	8,1
8,8	6,3	2,4	8,1	
22 120	14 543	7 577	24 254	8,9
8,5	5,6	2,9	8,9	
18 870	15 531	3 339	30 892	11,3
7,3	6,0	1,3	11,3	
13 288	10 838	2 450	18 392	6,7
5,1	4,2	0,9	6,7	
8 831	7 461	1 370	17 419	6,4
3,4	2,9	0,5	6,4	
11 756	9 976	1 780	15 906	5,8
4,5	3,9	0,7	5,8	
8 318	7 448	870	10 951	4,0
3,2	2,9	0,3	4,0	
3 997	3 564	373	6 419	2,3
1,5	1,4	0,1	2,3	
5 086	4 731	355	5 391	2,0
2,0	1,8	0,1	2,0	
2 886	2 608	278	4 032	1,5
1,1	1,2	0,1	1,5	
3 305	3 058	247	3 465	1,3
1,3	1,0	0,1	1,3	
2 471	2 344	127	3 263	1,2
1,0	0,9	0,0	1,2	
2 375	2 270	105	2 747	1,0
0,9	0,9	0,0	1,0	
1 522	1 456	66	2 152	0,8
0,6	0,6	0,0	0,8	
1 807	1 755	52	2 771	1,0
0,7	0,7	0,0	1,0	
1 442	1 444	38	1 658	0,6
0,6	0,6	0,0	0,6	
1 134	1 099	35	1 523	0,6
0,4	0,4	0,0	0,6	
666	674	12	1 398	0,5
0,3	0,3	0,0	0,5	
732	710	22	1 230	0,4
0,3	0,3	0,0	0,4	
747	720	27	823	0,3
0,3	0,3	0,0	0,3	
380	370	10	745	0,3
0,1	0,1	0,0	0,3	
2 165	2 107	58	4 522	1,7
0,8	0,8	0,0	1,7	
Plus de 30 000				
2 165				
0,8				
Comprend, tous les employés, quelle que soit la modalité d'engagement.				
Source : Centre spécialisé de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnements et Services				

Tableau 2-E Employés et âge

Répartition en nombre et pourcentage, des employés, selon l'âge et le sexe, 1974 et 1975

1974

Âge	Tous les employés		Hommes		Femmes		Tous les employés		Hommes		Femmes	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%

Total	258 590	100,0	176 679	68,3	81 911	31,7	273 167	100,0	184 038	67,4	89 129	31,6
-------	---------	-------	---------	------	--------	------	---------	-------	---------	------	--------	------

Moins de 20 ans

20-24	36 402	14,1	17 414	6,7	18 988	7,3	38 771	14,2	18 214	6,7	20 557	7,9
25-29	39 904	15,4	25 740	9,9	14 164	5,5	45 105	16,5	28 367	10,4	16 738	6,5
30-34	26 481	10,2	19 341	7,5	7 140	2,8	29 664	10,9	21 332	7,8	8 332	3,2
35-39	22 497	8,7	16 466	6,4	6 031	2,3	23 870	8,7	17 170	6,3	6 700	2,6
40-44	23 619	9,1	17 266	6,7	6 353	2,5	24 342	8,9	17 464	6,4	6 878	2,7
45-49	25 883	10,0	18 731	7,2	7 152	2,8	25 756	9,4	18 503	6,8	7 253	2,8
50-54	35 414	13,7	26 998	10,4	8 416	3,2	34 767	12,7	26 162	9,6	8 605	3,3
55-59	26 780	10,4	20 766	8,0	6 014	2,3	28 520	10,4	22 130	8,1	6 390	2,4
60-64	14 306	5,5	11 064	4,3	3 242	1,2	15 214	5,6	11 829	4,3	3 385	1,3
65 ans et plus	482	0,2	402	0,2	80	0,0	548	0,2	457	0,2	91	0,0

Source : Centre spécialisé de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnement et Services

1974				1975			
Tous les employés		Hommes		Tous les employés		Hommes	
Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes		Femmes		Femmes		Femmes	
Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%

mission des relations	125	0,0	68	0,0	57	0,0	140	0,0	72	0,0	68	0,0
travail de la fonction	96	0,0	52	0,0	44	0,0	125	0,0	68	0,0	57	0,0
ur fédérale	346	0,1	145	0,1	201	0,1	121	0,0	58	0,0	63	0,0
mission canadienne	146	0,1	85	0,0	61	0,0	120	0,0	67	0,0	53	0,0
ensions	109	0,0	50	0,0	59	0,0	109	0,0	49	0,0	60	0,0
reau de services	76	0,0	35	0,0	41	0,0	79	0,0	36	0,0	43	0,0
idiques des pensions	68	0,0	34	0,0	34	0,0	78	0,0	38	0,0	40	0,0
uverseur général	97	0,0	38	0,0	59	0,0	70	0,0	31	0,0	39	0,0
mission d'appel de	64	0,0	36	0,0	28	0,0	63	0,0	35	0,0	28	0,0
missionnaire aux langues	36	0,0	16	0,0	20	0,0	46	0,0	27	0,0	19	0,0
ur suprême	36	0,0	16	0,0	20	0,0	46	0,0	27	0,0	19	0,0
ecteur général des	28	0,0	16	0,0	12	0,0	36	0,0	19	0,0	17	0,0
mission mixte	28	0,0	16	0,0	12	0,0	36	0,0	19	0,0	17	0,0
ernationale	27	0,0	4	0,0	23	0,0	27	0,0	5	0,0	22	0,0
crétaire des	22	0,0	9	0,0	13	0,0	25	0,0	11	0,0	14	0,0
ntérences	22	0,0	5	0,0	17	0,0	25	0,0	7	0,0	18	0,0
ergouvernementales	10	0,0	5	0,0	5	0,0	13	0,0	4	0,0	9	0,0
nsions	8	0,0	3	0,0	5	0,0	8	0,0	3	0,0	5	0,0
mission sur les												
atiques restrictives du												
mmence												
urces : Centre spécialisé des renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnement												
nts et Services												

suite du tableau 2-D

Ministère	Tous les employés			Hommes			Femmes			Tous les employés			Hommes			Femmes		
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%		
Consommation et Corporations	2 073	0,8	1 292	0,5	781	0,3	2 304	0,8	1 424	0,5	880							
Communications	1 877	0,7	1 319	0,5	558	0,2	2 100	0,8	1 420	0,5	680							
Expansion économique régionale	1 215	0,5	800	0,3	415	0,2	1 387	0,5	883	0,3	504							
Musées nationaux du Canada	713	0,3	427	0,2	286	0,1	1 012	0,4	656	0,2	356							
Commission canadienne des grains	991	0,3	845	0,3	146	0,1	1 010	0,4	865	0,3	145							
Agence canadienne de développement international	894	0,3	502	0,2	392	0,1	990	0,4	548	0,2	442							
Justice	888	0,3	475	0,2	413	0,2	947	0,3	476	0,2	471							
Conseil du trésor	751	0,3	471	0,2	280	0,1	843	0,3	510	0,2	333							
Commission canadienne des transports	665	0,3	425	0,2	240	0,1	791	0,3	493	0,2	298							
Finances	641	0,2	332	0,1	309	0,1	722	0,3	387	0,1	335							
Travail	731	0,3	393	0,1	338	0,1	709	0,3	388	0,1	321							
Archives publiques	665	0,3	403	0,2	262	0,1	701	0,3	409	0,1	292							
Information Canada	579	0,2	343	0,1	236	0,1	680	0,2	397	0,1	283							
Bibliothèque nationale	452	0,2	105	0,0	347	0,1	481	0,2	133	0,0	348							
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	470	0,2	299	0,1	171	0,1	417	0,1	253	0,1	164							
Conseil de la radio-télévision canadienne	359	0,1	206	0,1	153	0,1	407	0,1	220	0,1	187							
Auditeur général	291	0,1	229	0,1	62	0,0	345	0,1	250	0,1	95							
Office national de l'énergie	292	0,1	168	0,1	124	0,0	313	0,1	194	0,1	119							
Conseil privé	349	0,1	153	0,1	196	0,1	311	0,1	136	0,0	175							
Affaires urbaines	234	0,1	121	0,0	113	0,0	305	0,1	157	0,1	148							
Commission nationale des libérations conditionnelles	659	0,2	331	0,1	328	0,1	227	0,1	84	0,0	143							
Solliciteur général	172	0,1	96	0,0	76	0,0	200	0,1	105	0,0	95							
Assurances	176	0,1	104	0,0	72	0,0	181	0,1	108	0,0	73							
Surintendant des faillites	195	0,1	95	0,0	100	0,0	177	0,1	99	0,0	78							
Commission des allocations aux anciens combattants	63	0,0	37	0,0	26	0,0	143	1,0	70	0,0	73							

1974

1975

suite du tableau page

suite du tableau page

Tableau 2-D Employés et ministère d'affectation
 Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le ministère d'affectation et le sexe, 1974 et 1975

Ministère	Tous les employés		Tous les employés	
	Nombre	%	Nombre	%

Ministères et les ministères	1974		1975	
	Nombre	%	Nombre	%

Ministère des Finances	258 590	100,0	176 679	63,3	81 911	31,7	273 167	100,0	184 038	67,4	89 129	32,6
Ministère des Travaux Publics	47 425	18,3	39 331	15,2	8 094	3,1	50 842	18,6	41 262	15,1	9 580	3,5
Ministère de l'Énergie, des Ressources et de l'Industrie	33 882	13,1	24 987	9,7	8 895	3,4	34 739	12,7	25 343	9,3	9 396	3,4
Ministère des Pêches et des Océans	21 586	8,3	13 592	5,3	7 994	3,1	22 304	8,2	13 766	5,0	8 538	3,1
Ministère des Transports	18 988	7,3	16 588	6,4	2 400	0,9	20 093	7,4	17 427	6,4	2 666	1,0
Ministère de l'Environnement	12 263	4,7	6 422	2,5	5 841	2,3	12 899	4,7	6 565	2,4	6 334	2,3
Ministère de l'Immigration et du Refuge	11 460	4,4	7 272	2,8	4 188	1,6	11 763	4,3	7 428	2,7	4 335	1,6
Ministère de l'Industrie et du Commerce	10 478	4,0	4 142	1,6	6 336	2,4	10 840	4,0	4 219	1,5	6 621	2,4
Ministère des Services Sociaux	9 392	3,6	5 093	2,0	4 299	1,7	9 936	3,6	5 305	1,9	4 631	1,7
Ministère de l'Agriculture	9 545	3,7	7 536	2,9	2 009	0,8	9 858	3,6	7 710	2,8	2 148	0,8
Ministère de la Santé	8 944	3,5	3 656	1,4	5 288	2,0	9 461	3,5	3 779	1,4	5 682	2,1
Ministère des Affaires Indiennes et du Nord Canadien	8 479	3,3	6 844	2,6	1 635	0,6	9 166	3,4	7 283	2,7	1 883	0,7
Ministère des Anciens Combattants	7 070	2,7	3 546	1,4	3 524	1,4	7 411	2,7	3 557	1,3	3 854	1,4
Ministère de la Justice	5 309	2,0	2 518	1,0	2 791	1,1	5 247	1,9	2 571	0,9	2 676	1,0
Ministère de la Fonction Publique	3 618	1,4	1 643	0,6	1 975	0,8	3 962	1,4	1 762	0,6	2 200	0,8
Ministère des Ressources Humaines	3 432	1,3	2 686	1,0	746	0,3	3 653	1,3	2 859	1,0	794	0,3
Ministère des Affaires Extérieures	3 034	1,2	1 861	0,7	1 173	0,4	3 105	1,1	1 882	0,7	1 223	0,4
Ministère du Patrimoine et de l'États	2 331	0,9	937	0,4	1 394	0,5	2 920	1,1	1 091	0,4	1 829	0,7
Ministère de l'Armée Royale du Canada (civils)	2 646	1,0	509	0,2	2 137	0,8	2 860	1,0	517	0,2	2 343	0,9
Ministère de l'Industrie et du Commerce	2 571	1,0	1 627	0,6	944	0,4	2 705	1,0	1 707	0,6	998	0,4

Tableau 2-C Employés et lieu de travail (agglomérations et localités)
Répartition, en nombre de pourcentage, des employés selon le lieu de travail et le sexe,
1974 et 1975

Lieu de travail		Tous les employés		Hommes		Femmes		Tous les employés		Hommes		Femmes	
Toutes les agglomérations et localités		Tous les employés		Hommes		Femmes		Tous les employés		Hommes		Femmes	
1974		1975											
Toutes les agglomérations et localités		258 590	100,0	176 679	68,3	81 911	31,7	273 167	100,0	184 038	67,4	89 129	
Toutes les agglomérations		185 840	71,9	123 405	47,7	62 435	24,1	197 547	72,3	129 021	47,2	68 526	
Saint-Jean (T.-N.)		2 277	0,9	1 827	0,7	450	0,2	2 565	0,9	2 030	0,7	535	
Halifax		11 076	4,3	8 554	3,3	2 522	1,0	11 621	4,2	8 869	3,2	2 752	
Saint-Jean (N.-B.)		1 331	0,5	992	0,4	339	0,1	1 429	0,5	1 072	0,4	357	
Québec		5 483	2,1	4 146	1,6	1 347	0,5	5 943	2,2	4 434	1,6	1 509	
Montréal		24 381	9,4	18 045	7,0	6 336	2,4	25 866	9,5	18 717	6,8	7 149	
Ottawa-Hull		69 614	26,9	41 069	15,9	28 545	11,0	74 388	27,2	43 202	15,8	31 186	
Toronto		21 663	8,4	14 966	5,8	6 667	2,6	23 354	8,5	15 974	5,8	7 380	
Hamilton		2 644	1,0	1 845	0,7	799	0,3	2 810	1,0	1 916	0,7	894	
Niagara-St. Catharines		1 581	0,6	1 149	0,4	432	0,2	1 549	0,6	1 107	0,4	442	
Kitchener-Waterloo*		1 269	0,5	891	0,3	378	0,1	1 321	0,5	906	0,3	415	
London		3 847	1,5	2 430	0,9	1 417	0,5	3 954	1,4	2 471	0,9	1 483	
Windsor		1 544	0,6	1 127	0,4	417	0,2	1 598	0,6	1 130	0,4	468	
Sudbury		639	0,2	362	0,1	277	0,1	637	0,2	365	0,1	272	
Winnipeg		7 790	3,0	5 178	2,0	2 612	1,0	7 893	2,9	5 222	1,9	2 671	
Regina		2 009	0,8	1 357	0,5	652	0,2	2 167	0,8	1 418	0,5	749	
Saskatoon		1 466	0,6	1 019	0,4	447	0,2	1 554	0,6	1 034	0,4	520	
Edmonton		6 310	2,4	3 788	1,5	2 522	1,0	6 689	2,4	3 979	1,5	2 710	
Calgary		4 046	1,6	2 625	1,0	1 421	0,5	4 318	1,6	2 699	1,0	1 619	
Vancouver		11 502	4,4	7 783	3,0	3 719	1,4	12 305	4,5	8 126	3,0	4 179	
Victoria		5 358	2,1	4 222	1,6	1 136	0,4	5 586	2,0	4 350	1,6	1 236	
Toutes les localités		72 750	28,1	53 274	20,6	19 476	7,5	75 620	27,7	55 017	20,1	20 603	
* Galt compris													

Source : Centre spécialisé de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 2-A Employés et modalités d'engagement

Repartition des employés selon la modalité d'engagement, 1971 à 1975

Modalité d'engagement	1971	1972	1973	1974	1975
Tous les employés	216 488	230 756	245 302*	258 590*	273 167
Permanent	197 260	207 769	222 550	235 521	248 516
Temporaire (6 mois et plus)	10 533	15 495	15 944	16 051	16 569
Total	207 793	223 264	238 494	251 572	265 085
Intermittent (6 mois et plus)	5 922	4 850	4 472	4 999	5 407
Saisonnier	2 773	2 642	2 336	2 019	2 675
* Comprend quelque 2 000 employés d'organismes dont il n'était pas tenu compte antérieurement et d'organismes nouvellement créés.					
Source : Centre spécialisé de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnements et Services					

Tableau 2-B Employés et lieu de travail (Canada et étranger)

Repartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail et le sexe, 1974 et 1975

Lieu de travail	1974		1975	
	Nombre employés	%	Nombre employés	%
Tous les employés	258 590	100,0	258 590	100,0
Tré-Neuve	4 894	1,9	4 894	1,9
du-Prince-Edouard	1 288	0,5	1 071	0,4
Nouvelle-Écosse	15 489	6,0	12 264	4,7
Manitoba	46 882	18,1	34 571	13,4
Ontario	118 882	46,0	75 334	29,1
Québec	11 415	4,4	7 659	3,0
Colombie-Britannique	22 466	9,5	17 480	6,8
Alberta	16 352	6,3	10 753	4,2
États-Unis	7 016	2,7	4 844	1,9
Canada	2 246	0,9	1 409	0,5
Étranger	2 063	0,8	1 588	0,6
Source : Centre spécialisé de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnements et Services				

- Selon les déclarations des titulaires
- Année universitaire 1973-1974
- Source : Statistique Canada

Province	Toutes les nominations	%	Hommes	Femmes	Anglophones*	Francophones*	Hommes	Femmes	Tous les diplômés	%	Hommes	Femmes	Nombre de diplômés*
Total	1,122	1,3	595	194	260	73	89,150	100,0	54,845	34,2	—	—	—
Terre-Neuve	22	1,1	17	5	—	—	1,960	100,0	1,230	7	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	10	2,7	8	1	1	—	370	100,0	215	2	—	—	—
Nouvelle-Écosse	57	1,3	45	11	1	—	4,550	100,0	2,550	2	—	—	—
Nouveau-Brunswick	44	1,4	23	4	14	3	3,190	100,0	1,800	1,3	—	—	—
Québec	259	1,1	36	7	168	48	22,760	100,0	14,000	8,7	—	—	—
Ontario	544	1,5	323	130	71	20	36,640	100,0	23,200	13,4	—	—	—
Manitoba	38	0,8	31	6	1	—	4,580	100,0	2,820	1,7	—	—	—
Saskatchewan	24	0,9	23	1	—	—	2,730	100,0	1,730	1,0	—	—	—
Alberta	42	0,6	29	13	—	—	6,850	100,0	3,920	2,5	—	—	—
Colombie-Britannique	66	1,2	51	13	2	—	5,520	100,0	3,380	2,7	—	—	—
Étranger	16	0,0	9	3	2	2	—	—	—	—	—	—	—

Tableau 1-E Diplômés d'université

Rapport en nombre et pourcentage, entre tous les diplômés d'universités canadiennes et ceux qui ont été nommés à la fonction publique (baccalauréat, maîtrise et doctorat); répartition selon la province où le diplôme a été décerné, la langue et leur sexe, 1975

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

maternité	273
responsabilités familiales	533
garde des enfants	99
déplacement du conjoint (e)	773
emploi à temps partiel (jusqu'à 29 h/sem)	78
emploi à temps partiel (plus de 29 h/sem)	18
raisons personnelles non précisées	5 539
— aucun motif donné	5 563

* Comme l'on peut indiquer plus d'un motif, le total des cessations d'emploi sera inférieur au total des motifs. Grâce aux documents de cessations d'emploi, dont l'usage a été introduit le 1^{er} avril 1975, nous disposons maintenant de données plus détaillées. Les variables nouvelles ne s'appliquent pas à l'ensemble de l'exercice, mais les ventilations restent significatives. Le chiffre des cessations d'emploi représente toutes les cessations intervenues au cours de l'année entière.

suite du tableau 1-D

Tableau 1-C Nominations et sexe des employés
Répartition des nominations de candidats de l'extérieur et de l'intérieur
à la fonction publique, selon la provenance des nominations et le sexe
des employés, 1974 et 1975

Nominations	Hommes		Femmes		Total	
	1974	1975	1974	1975	1974	1975
Toutes les nominations	71 752	53 047	124 799	71 462	55 709	127 171
Candidats de l'extérieur	26 018	20 549	46 567	19 906	16 345	36 251
Candidats de l'intérieur	45 734	32 498	78 232	51 556	39 364	90 920

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

Tableau 1-D Cessations d'emploi
Répartition des cessations d'emploi selon les
motifs, 1974 et 1975

Toutes les cessations d'emploi		1974		1975	
Cessations :					
Conduite		95		71	
Compétence ou incapacité		168		140	
Abandon de poste		548		447	
Renvoi en cours de période d'essai		695		685	
Diminution révoquée		15		39	
Préavis :					
Le légal (65 ans et plus)		2 182		1 567	
Antérieur (55 à 65 ans)		2 372		2 763	
Antérieur (55 à 65 ans)		1 022		744	
Antérieur (55 à 65 ans)		3 148		685	
Antérieur (55 à 65 ans)		2 888		3 145	
Antérieur (55 à 65 ans)		850		836	
Toutes les démissions :		25 561		20 661	
Emploi hors de la fonction publique		5 609		4 187	
Antérieur aux études		1 681		1 605	
Antérieur aux études		15 518		9 316	
Emploi dans un autre ministère		334		334	
Nomination par le Gouverneur en conseil		14		14	
Santé		2 965		2 965	
Maladie dans la famille		240		244	
Déplacement consécutif au mariage		244		387	
Meilleures perspectives de carrière		387		525	
Poste plus important		525		472	
Salaires plus élevés		472		61	
Indemnités plus intéressantes		61		103	
Bénéfices marginaux plus élevés		103		64	
Poste à l'extérieur du pays		64			

suite du tableau page 56.

Annexe 1
Nominations et
cessations d'emploi

Tableau 1-A Nominations et cessations d'emploi

Nominations de candidats de l'intérieur et de l'extérieur de la fonction publique et cessations d'emploi intervenues aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, réparties selon les années, 1971 à 1975

Nomination / cessation d'emploi	1971	1972	1973	1974	1975
Nominations de personnes de l'extérieur de la fonction publique	27 706	38 568	38 979*	46 567*	36 251*
Nominations de membres de la fonction publique	38 969	49 916	59 536	78 232	90 920
Cessations d'emploi	23 202	25 302	33 239	39 344	31 783

* Ne comprend pas les temporaires engagés pour moins de six mois, qui ont ensuite été affectés à un poste permanent.

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

Tableau 1-B Nominations

Repartition des nominations de candidats de l'extérieur, selon la provenance des nominations (C.F.P. ou ministères*); et répartition des nominations d'employés de la fonction publique selon la nature et la provenance de ces nominations, 1974 et 1975

Nominations					
Nomination	C.F.P.+	Ministères	C.F.P.	Ministères	C.F.P.+
Toutes les nominations	124 799	28 050	96 749	127 171	17 411
Toutes les nominations à la fonction publique	46 567	9 624	36 943	36 251	4 388
Toutes les nominations au sein de la fonction publique	78 232	18 426	59 806	90 920	13 023
d'un groupe professionnel à un autre	17 010	4 277	12 733	13 437	2 510
à un niveau supérieur dans le même groupe professionnel	42 169	10 899	31 270	40 304	6 657
à un niveau inférieur dans le même groupe professionnel	2 832	413	2 419	2 872	210
au même niveau, dans un autre sous-groupe du même groupe professionnel	964	181	783	1 332	66
au même niveau, dans le même sous-groupe du même groupe professionnel	4 507	1 543	2 964	22 511	2 843
aux mêmes niveau, groupe professionnel et ministère dans un poste de niveau supérieur	841	258	583	1 460	338
aux mêmes niveau, groupe professionnel et ministère, d'une période déterminée à une période indéterminée	9 099	855	9 054	9 004	399
* Délégation de pouvoirs en conformité de l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique					

Source : Centre de gestion de l'information, C.F.P.

Rapport annuel 1975

Appendices



Commission de la
Fonction publique
Public Service
Commission

La vie politique active

Aucun fonctionnaire ne peut, aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, siéger à la Chambre des communes, à une assemblée législative provinciale ou à un conseil territorial. Toutefois, l'article 32 de la loi autorise la Commission à accorder un congé sans traitement à tout fonctionnaire desirant de se porter candidat d'un parti politique ou de briguer les suffrages des électeurs en vue de se faire élire à l'un ou l'autre de ces corps législatifs.

Avant d'accorder un tel congé, la Commission doit être convaincue que la réintégration de cet employé ne se fera pas au détriment de la fonction publique si, ayant été démis, il désire reprendre son poste. S'il est élu, l'employé doit aussitôt quitter la fonction publique.

En 1975, cinq fonctionnaires ont sollicité et obtenu un congé pour se porter candidats d'un parti politique provincial : deux en Colombie-Britannique, deux en Ontario et un à Terre-Neuve. Deux d'entre eux travaillaient aux Postes, les autres à la Santé nationale, au Secrétariat d'Etat et aux Transports.

• 2 personnes inscrites à des cours non-continus d'anglais

• 563 personnes soumises à l'E.C.L.

Le Manitoba et la Saskatchewan

• 1 259 nominations
 • 1 500 inscriptions sur les répertoires de candidatures
 • 856 vérifications de nominations, soit 12,6 pour cent de toutes les vérifications
 • 140 appels de nominations, rétrograda-tions ou licenciements : 94 du Manitoba et 46 de la Saskatchewan
 • 9 dénonciations de discrimination transmises à l'administration centrale
 • 307 personnes inscrites à 17 cours de formation professionnelle
 • 134 personnes inscrites aux cours de français : 78 à des cours continus et 56 à des cours non-continus
 • 224 personnes soumises à l'E.C.L.

L'Alberta, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest

• 1 406 nominations
 • 4 845 inscriptions sur les répertoires de candidatures
 • 1 015 vérifications de nominations, soit 14,9 pour cent de toutes les vérifications
 • 169 appels de nominations, rétrograda-tions ou licenciements
 • 21 dénonciations de discrimination transmises à l'administration centrale
 • 514 personnes inscrites à 29 cours de formation professionnelle
 • 135 personnes inscrites aux cours de français : 47 à des cours continus et 88 à des cours non-continus
 • 267 personnes soumises à l'E.C.L.

La Colombie-Britannique

• 1 145 nominations
 • 2 584 inscriptions sur les répertoires de candidatures
 • 864 vérifications de nominations, soit 12,7 pour cent de toutes les vérifications
 • 155 appels de nominations, rétrograda-tions ou licenciements
 • 17 dénonciations de discrimination transmises à l'administration centrale
 • 405 personnes inscrites à 22 cours de formation professionnelle
 • 124 personnes inscrites aux cours de français : 29 à des cours continus et 95 à des cours non-continus.

• 518 personnes inscrites aux cours de français : 375 à des cours continus et 143 à des cours non-continus
 • 714 personnes soumises à l'E.C.L. : 437 à Halifax et 277 à Moncton.

Le Québec

• 2 971 nominations
 • 7 000 inscriptions sur les répertoires de candidatures
 • 1 155 vérifications de nominations, soit 17 pour cent de toutes les vérifications
 • 756 appels de nominations rétrograda-tions ou licenciements
 • 67 dénonciations de discrimination traitées par le bureau de Montréal
 • 535 personnes inscrites à 25 cours de formation professionnelle
 • 378 personnes inscrites aux cours de français : 236 à des cours continus et 142 à des cours non-continus
 • 694 personnes inscrites aux cours d'anglais : 438 à des cours continus et 256 à des cours non-continus
 • 2 139 personnes soumises à l'E.C.L. : 524 à Québec et 1 615 à Montréal.

La Région de la capitale nationale

• 1 100 nominations
 • 12 000 inscriptions sur les répertoires de candidatures
 • 1 234 vérifications de nominations, soit 18,1 pour cent de toutes les vérifications
 • 64 dénonciations de discrimination transmises à l'administration centrale
 • 661 appels de nominations, rétrograda-tions ou licenciements (y compris le personnel outre-mer).

L'Ontario

• 2 082 nominations
 • 1 914 inscriptions sur les répertoires de candidatures
 • 971 vérifications de nominations, soit 14,3 pour cent de toutes les vérifications
 • 472 appels de nominations, rétrograda-tions ou licenciements
 • 52 dénonciations de discrimination transmises à l'administration centrale
 • 313 personnes inscrites à 19 cours de formation professionnelle
 • 479 personnes inscrites aux cours de français : 238 à des cours continus et 241 à des cours non-continus

oixante-treize pour cent des ser-

viteurs de l'Etat exercent leurs fonc-

tionale. Pour rendre ses services

gionaux des ministères et au public de

nt le Canada, la Commission de la fonc-

un publique a établi des bureaux à Hal-

Moncton, Montréal, Québec, Ottawa,

nto, Winnipeg, Edmonton, Vancouver,

Yellowknife. L'activité régionale porte,

amment, sur la dotation, la formation

les tests linguistiques. L'enseignement

hor de la capitale.

trouve également des agents d'appel

ns tout le pays et les audiences ont lieu

ns la région de résidence de l'appelant.

Maritimes

1 608 nominations
 • 3 800 inscriptions sur les répertoires de candidatures
 • 709 vérifications de nominations, soit 14,4 pour cent de toutes les vérifications
 • 316 appels de nominations, rétrograda-tions ou licenciements : 79 du Nouveau-Brunswick, 165 de la Nouvelle-Écosse, 6 de l'Île-du-Prince-Édouard et 66 de Terre-Neuve
 • 22 dénonciations de discrimination transmises à l'administration centrale
 • 473 personnes inscrites aux cours de formation professionnelle

Action régionale

1975



Commission de la
Fonction publique

Public Service
Commission

tre eux, principalement aux échelons inférieurs de traitement et de responsabilité. Mais on espère porter ce nombre à 450 d'ici 1979 et nommer un nombre nettement plus élevé d'autochtones à des postes de cadres ou de spécialistes.

Les treize ministères qui ont des activités dans le Grand Nord participent activement au programme en déterminant, par exemple, les affectations qui permettent aux autochtones d'acquiescer les aptitudes, les connaissances et l'expérience requises en vue d'occuper un poste permanent. De son côté, la Commission offre aussi des stages de formation auprès des bureaux qu'elle a créés dans ces régions.

Le Programme s'adresse à tous les autochtones du Grand Nord, qu'ils soient ou non à l'emploi de la fonction publique fédérale, qu'ils aient ou non de l'expérience ou une compétence exploitable, ou bien qu'ils soient encore aux études. Par le Programme, la Commission a le droit pour des postes à combler dans le cadre du Programme, la Commission a le droit de passer outre à certaines dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique dans le cas de candidats autochtones habitant le Yukon ou les Territoires du Nord-Ouest.

Un certain nombre de participants devront peut-être se rendre dans le sud pour recevoir leur formation ou suivre leurs cours, mais la plupart reviendront travailler dans le Nord. Leur salaire de base sera établi en fonction de leur expérience; ils auront droit à tous les avantages sociaux dont jouissent les fonctionnaires et seront en probation durant toute la période de leur stage.

Ceux qui se retireront du Programme pourront profiter des services d'orientation et de placement offerts par le personnel du Programme. Ceux qui persévéreront pourront se présenter aux concours de la fonction publique sans autre formalité.

Au 31 décembre 1975, le Programme comptait 11 participants.

Carrières Grand Nord

1975



Commission de la
Fonction publique

Public Service
Commission

agents du service extérieur », « scientifiques et spécialistes » et « haute direction » dans les 13 ministères suivants :

348	TOTAL
278	Affaires indiennes et du Nord canadien
1	Approvisionnement et Services
13	Commission de la fonction publique
1	Commission nationale des libérations conditionnelles
2	Expansion économique régionale
1	Information Canada
1	Justice
27	Main-d'œuvre et Immigration
3	Musées nationaux du Canada
7	Santé nationale et Bien-être social
12	Secrétariat d'Etat
1	Transports
1	Travail

La présence des autochtones dans les postes d'agent a donc accusé par rapport à 1974 une augmentation sensible : plus de 29,3 pour cent. Il ne faut cependant pas oublier qu'ils n'occupent encore que 0,5 pour cent de tous les postes de travail (72 209) de ces niveaux.

Notons finalement que selon les estimations de 1974, le nombre des autochtones s'établit à 775 161, soit 3,4 pour cent de la population totale du pays.

Etre là, et aux aguets

Le Bureau joue, essentiellement, un rôle d'intermédiaire et de conseiller. Il tient à jour un répertoire des candidats autochtones et met ces derniers en rapport avec les ministères. Mieux encore, il aide les postulants à franchir les obstacles réels ou imaginaires qui rendent difficile leur entrée dans l'Administration. Une fois en poste, il les encourage à rechercher et à saisir toutes les occasions d'avancement.

Il faut multiplier les démarches...

En 1975, de concert avec la Direction générale de la dotation, le Bureau a organisé à la Trent University, à Peterborough en Ontario, son premier atelier sur l'emploi. Une invitation avait été adressée à tous les autochtones des universités ontariennes qui étaient sur le point de terminer leurs études. Près de la moitié d'entre eux, soit 30 étudiants, ont participé aux travaux.

Grâce à cet atelier et à l'action du bureau régional de Toronto, 41 autochtones se sont trouvés du travail en 1975 : 29 dans des ministères fédéraux, 11 dans des associations d'autochtones et des centres d'accueil, 1 dans un ministère provincial.

Au cours de l'année écoulée, les services se sont étendus à la côte ouest à la suite de la nomination, au bureau régional de Vancouver, d'un coordonnateur des programmes d'emploi destinés aux autochtones. Signalons aussi les études entreprises par le bureau régional de Montréal sur les besoins à cet égard des autochtones du Québec et sur les meilleurs moyens de leur assurer des services efficaces.

Le Bureau a également participé, à Truro en Nouvelle-Écosse, à une conférence organisée par la Maritimes Native Student Association et les divers provinces avec des délégués des divers provinces de l'Atlantique les besoins des populations autochtones en matière d'emploi.

... et intensifier les efforts

Au 31 décembre 1975, 348 autochtones occupaient des postes d'agent dans les catégories « cadres administratifs et

armés les efforts de la Commission destinés à accroître la présence aux divers niveaux de la fonction publique des groupes qui y sont sous-représentés, signala-

me meilleure connaissance du terrain

été en vue de favoriser le recrutement indiens (inscrits et non inscrits), d'inuit de Métis, le Bureau s'informe auprès des ministères fédéraux des postes vacants que les autochtones pourraient le

n s'intéresse particulièrement aux postes de responsabilité au sein d'unités de travail desservant les régions concernées. Manifestement, les candidats autochtones, en raison même de leur participation au même milieu culturel, ont particulièrement aptes à comprendre les besoins de ces populations et, donc, à élaborer des programmes qui leur soient

Il ne veut que les autochtones aient des chances égales d'accès aux emplois de la fonction publique, il est essentiel d'éliminer toutes manifestations de polarisation culturelle des procédures de sélection, notamment des tests d'aptitude et des tests pédagogiques. Aussi, le Bureau examine toutes les épreuves en usage à la commission et suggère, le cas échéant, des modifications appropriées.

Bureau de recrutement
d'autochtones

1975



Commission de la
Fonction publique

Public Service
Commission

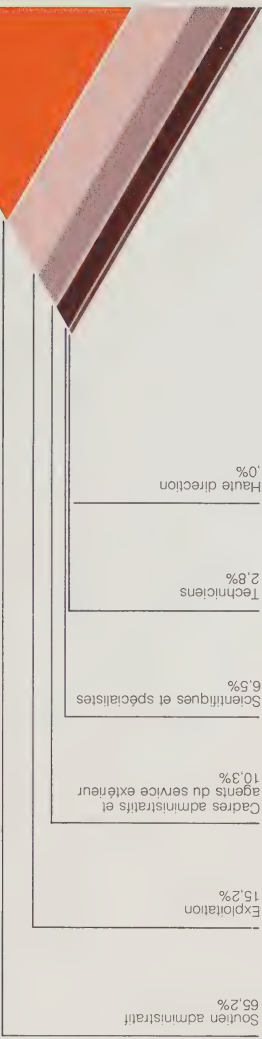
éolence des chiffres
 Parmi les 1 186 membres de la haute fonction, 21, soit 1,7 pour cent, sont des femmes. En 1974, la proportion était de 8 pour cent.
 Sur les 283 nouveaux diplômés qui ont été nommés à des postes de la catégorie des administratifs, 105, soit 37,1 pour cent sont des femmes. En 1974, la proportion était de 33,3 pour cent.
 Sur 72 fonctionnaires inscrits au Programme Cap, 22, soit 30,6 pour cent, sont des femmes. En 1974, elles formaient 22,7 pour cent du total.
 Parmi les 76 cadres inscrits au Programme de perfectionnement des cadres supérieurs, 7, soit 9,2 pour cent, sont des femmes. En 1974, la proportion était de 2 pour cent.
 Sur 94 participants au Programme spécial de formation d'agents, 86, soit 91,5 pour cent sont des femmes. En 1974, la proportion était de 94,5 pour cent.
 ● Les femmes représentent 27,5 pour cent de tous les participants aux programmes de perfectionnement professionnel et des postes de la catégorie des administratifs et agents du service extérieur « haute direction », « cadres administratifs » et « techniciens », enregistré une légère progression. Dans les catégories « scientifiques et spécialistes » et « exploitation », les pourcentages sont inférieurs à ceux de 1971, mais le recul est minime.
 Les chiffres les plus éloquents se rapportent à la catégorie « soutien administratif » où l'on trouve la plus forte concentration de femmes. Elles y figuraient, en 1971, pour 69 pour cent et en 1975, pour 77,9 pour cent. Au terme de l'année 1975, les deux tiers de l'effectif féminin appartenaient à cette catégorie.

Tableau 18 Effectifs féminins et masculins

Proportion des hommes et des femmes dans les six catégories professionnelles et dans l'ensemble de la fonction publique, 31 décembre 1971 et 1975

Catégorie professionnelle	1971		1975	
	Proportion dans la catégorie	% Hommes Femmes	Proportion dans la catégorie	% Hommes Femmes
Proportion dans l'ensemble de la F.P.	70,7	29,3	67,4	32,6
Professionnelles	216 488	70,7	273 167	67,4
Haute direction	618	99,8	1 186	98,2
Identifiques et techniques	18 099	24,9	23 444	75,4
Techniciennes et techniciens	29 199	87,4	47 579	80,8
Supérieurs	19 944	93,0	25 866	90,3
Administratifs et services	60 393	31,0	74 574	22,1
Exploitation	88 235	86,2	100 518	86,5
Source : Centre spécialisé de renseignements sur le personnel au ministère des Approvisionnements et Services.	15,2	8,9	15,2	8,9

Ventilation, en pourcentage, de l'effectif féminin selon la catégorie professionnelle, 1975



nombre de femmes inscrites aux cours de comptabilité professionnelle.

Cette année encore, l'Office a servi de secrétariat au Comité interministériel sur la promotion de la femme. Les membres de ce comité, ministères et organismes, sont au nombre de 48, soit une augmentation de 7 sur l'an dernier. Présidé conjointement par de hauts fonctionnaires du Conseil du trésor et de la Commission, le comité assure l'échange d'information entre les membres. Il transmet en outre aux organismes centraux les vues des ministères touchant les réglementations ou politiques jugées préjudiciables au personnel féminin. Le comité agit par l'intermédiaire de cinq sous-comités : formation et perfectionnement, normes et procédures de dotation, dispositions législatives, information et recherche, affaires régionales.

un groupe d'oratrices capables de traiter des questions féminines avec compétence. Cinqante cadres féminins, exerçant une grande variété de fonctions, ont accepté l'invitation d'une soixantaine de groupes dans les divers ministères et même à l'extérieur de l'Administration. Ces causeries ont contribué à faire connaître les carrières accessibles aux femmes dans la fonction publique.

Les résultats d'une enquête sur les gardes-fonctionnaires de la Région de la capitale nationale, ont paru dans la livraison de décembre 1975 d'Interaction, publication de l'Office. Cette enquête avait pour but de fournir au Conseil du trésor l'information nécessaire à l'élaboration d'une politique sur l'aide que pourraient apporter les ministères à leur personnel en ce domaine.

L'Office, qui s'intéresse vivement au Programme de formation en gestion financière a entrepris des rapports étroits avec la Direction générale du perfectionnement et avec quatre ministères qui font grand usage de compétences financières. Il a arrêté au cours de l'année le programme des sessions d'information qui doivent avoir lieu en 1976 pour inciter les femmes à parfaire leurs connaissances en comptabilité. On adoptera le modèle de la session pilote qui s'est tenue en 1974, et qui a eu pour résultat d'accroître sensiblement le

la proportionnalité des représentations
féminine et masculine en fonction des dis-
ponibilités en personnes qualifiées, par
ministère et par groupe et niveau
professionnels.

Ce résultat ne sera obtenu que si tous les
ministères s'engagent fermement à mettre
fin, au sein de leur personnel, à toute
discrimination en raison du sexe. Le gou-
vernement les a chargés de fixer des
objectifs et d'arrêter des plans pour que
soient atteints les buts de sa politique.

L'Office a aussi pour tâche de signaler à la
Commission toutes politiques, pratiques
ou directives pouvant se traduire, directe-
ment ou indirectement, par un traitement
discriminatoire du personnel féminin. A
cet égard, il entretient des contacts étroits
avec la Direction générale de la dotation
ainsi qu'avec la Direction de l'anti-discrimi-
nation.

De concert avec les ministères, l'Office
travaille à l'établissement de programmes
facilitant l'accès du personnel féminin à la
formation et au perfectionnement. Il incite
les femmes à se fixer des objectifs réalisables,
à élargir leurs horizons de travail et à
profiter pleinement de toutes les chances
d'avancement. Il s'efforce en outre de
faire connaître à l'extérieur les possibilités
de tous ordres qui s'offrent aux femmes
dans l'Administration.

Quelques initiatives

Au début de l'année, l'Office organisait, à
Ottawa, un colloque sur l'avancement pro-
fessionnel de la femme dans la fonction
publique. Sous le titre « C'est à vous de
choisir », le colloque proposait aux 225
participantes de toutes les régions du
pays des moyens pratiques de réussir.

Organisé conjointement par le Conseil du
trésor et la Commission, ce colloque
devait servir de modèle aux ministères qui
tendraient des réunions sur le même
sujet.
Pour répondre aux demandes particulières-
ment nombreuses en cette année interna-
tionale de la femme, l'Office a constitué

ne étude effectuée en 1969 à la
demande de la Commission, et intitulée
*Les deux sexes dans la fonction
publique*, a clairement démontré que le
système constituait un facteur important dans
la fixation des salaires et l'attribution des
postes. Les femmes sont incontestable-
ment discriminées, concluait l'étude.
Toutefois, la loi interdit les considérations
de sexe dans le libellé et l'application des
formes de sélection relatives aux postes
de l'Administration fédérale.

Pour être entre pairs

En 1971, la Commission mettait sur pied
l'Office de la promotion de la femme et le
chargait de promouvoir l'égalité de tra-
vail, aussi bien à l'embauche que pour
l'avancement. Et en 1972, le gouverne-
ment manifestait officiellement son appui
à la promotion des femmes par une direc-
tive du Cabinet qui incitait les ministères à
prendre les mesures voulues pour faciliter
l'accès des femmes aux niveaux intermé-
diaires et supérieurs de l'Administration.

Un nouveau contrat social

En 1975, les femmes de la fonction publi-
que n'avaient marqué que des progrès
minimes (tableau 18). Aussi le ministre de
l'Intérieur a-t-il relevé la condition des femmes à-
l'égard de l'emploi, que la faible utilisation
de l'effectif féminin ne serait corrigée que
par une attaque énergique du problème.
Il affirmait en outre la volonté du gouverne-
ment d'assurer, dans un délai raisonnable,

Office de la femme
de la femme
de la promotion

1975



Commission de la
Fonction publique

Public Service
Commission

Tous les candidats sont passés par le Centre d'évaluation Cap, où, pendant trois jours, ils se sont soumis à des épreuves rigoureuses. L'évaluation consiste non seulement à distinguer ceux des candidats qui offrent les plus grandes promesses, mais aussi à déterminer leurs besoins en formation. Les examinateurs sont recrutés parmi les cadres supérieurs de la fonction publique et des autres organisations qui participent au programme.

Cap

Les participants à ces programmes peuvent, à leur gré, se joindre aux stagiaires de Cap dès la fin de leurs études. La politique en matière de sélection des candidats aux P.S.P. a été modifiée en 1975. Désormais, tous les candidats, qu'ils envisagent de s'en tenir à la seule formation théorique, ou qu'ils soient désireux de participer, à la fin de leurs études, au programme d'affectations Cap, devront subir les examens du Centre d'évaluation. Il sera tenu compte de leurs résultats au moment de la sélection finale.

Signalements aussi que l'on a procédé au cours de l'année à des études de fiabilité et de validité des techniques en usage au Centre d'évaluation afin d'assurer au Programme une efficacité toujours plus grande.

On se met à la page

La formation théorique, en interne, dispensée par la Direction générale du perfectionnement, comporte des cours sur la science et les techniques administratives modernes, sur les facteurs politiques, socio-économiques, culturels qui influent sur les grandes orientations de l'Etat ainsi que sur les tendances de la société actuelle. En 1975, on est revenu, contrairement aux deux dernières années, alors que deux cours seulement étaient offerts, à la formule des trois cours. Deux de ces sessions se déroulaient en anglais, l'autre dans les deux langues officielles.

Dès 1976, chacun des cours d'un programme annuel serait offert alternativement en anglais, dans les deux langues

un des défis les plus exigeants des grandes administrations, publiques et privées, est d'assurer la relève des cadres supérieurs. Pour ce qui est des gouvernements, l'extension constante de leurs tâches exige qu'ils s'intéressent tout particulièrement à la formation d'hommes et de femmes susceptibles d'accéder aux postes de grandes responsabilités.

Invitation aux jeunes cadres

Comment

La mission a été confiée aux Conseil du Trésor et à la Commission de la fonction publique. Il a été convenu entre les deux organismes que la Commission prendrait des mesures appropriées. C'est ainsi qu'a été mis sur pied le Programme cours et sections de perfectionnement (Cap). En substance, Cap offre aux cadres intermédiaires qui font preuve des qualités et des aptitudes requises, un programme complet de formation théorique et pratique visant à les faire progresser jusqu'à la catégorie « haute direction ». Cap travaille en collaboration très étroite avec les ministères et organismes fédéraux et provinciaux ainsi qu'avec nombre d'entreprises du secteur privé. Ce sont ces organisations qui désignent les candidats.

Les rigueurs du criblage

En 1975, Cap a reçu 219 candidatures et 201 en provenance de la fonction publique et 18 des autres secteurs.

**Cours et affectations
de perfectionnement**

1975



**Commission de la
Fonction publique**
Public Service
Commission

On fait le point relativement à ces cours, depuis leur début en septembre 1975, l'on observe les résultats suivants : des 8 300 ont réussi l'E.C.L.; 4,3 pour cent ont été invités à quitter parce que la Direction n'a pu leur offrir de formation linguistique et que plusieurs n'ont pas eu de succès les quatre niveaux de formation linguistique et que plusieurs n'ont pas eu de succès l'E.C.L. correspondant au niveau de compétence linguistique qu'ils ont obtenu.

Survol plus étendu des divers cours de langue offerts par le gouvernement fédéral depuis leur instauration en 1964, indiquant que 12 653 fonctionnaires ont suivi avec succès les cours des quatre niveaux de formation linguistique et que plusieurs n'ont pas eu de succès l'E.C.L. correspondant au niveau de compétence linguistique qu'ils ont obtenu.

On fait le point relativement à ces cours, depuis leur début en septembre 1975, l'on observe les résultats suivants : des 8 300 ont réussi l'E.C.L.; 4,3 pour cent ont été invités à quitter parce que la Direction n'a pu leur offrir de formation linguistique et que plusieurs n'ont pas eu de succès les quatre niveaux de formation linguistique et que plusieurs n'ont pas eu de succès l'E.C.L. correspondant au niveau de compétence linguistique qu'ils ont obtenu.

Le monde en classe

La Direction consacre présentement 420 heures de classes à la formation linguistique. De ce nombre, les cours continus et les cours à temps partiel représentent 343 dans la Région du Nord, 77 dans les autres régions et 100 dans la capitale nationale et 77 dans les autres régions. Ce nombre augmentera légèrement en 1976. L'heure supplémentaire est prévue pour répondre aux besoins créés par les nominations nouvelles.

On a constaté que la désignation des postes linguistiques, toute modification proposée par le Conseil du Trésor, peut entraîner des changements dans les ressources disponibles et que les ressources actuelles deviennent insuffisantes.

Comment mieux apprendre

On a constaté que les méthodes d'enseignement actuelles, la Direction a fait une étude de la formation linguistique et que les ressources actuelles deviennent insuffisantes.

Les programmes de formation et les tests de connaissances linguistiques. On a aussi procédé à des études plus poussées des possibilités de la méthode pédagogique. Enfin on a fait l'essai d'un programme d'auto-apprentissage dont le but est de permettre aux étudiants d'assurer eux-mêmes, à l'extérieur de la salle de classe, le maintien et l'amélioration de leurs connaissances linguistiques.

Les droits des régions

La Direction générale multiplie ses efforts afin d'assurer aux fonctionnaires régionaux les mêmes occasions de perfectionnement professionnel et de formation en science et en techniques de la gestion que celles qui s'offrent aux fonctionnaires fédéraux travaillant dans la Région de la capitale nationale.

Des questions à élucider

La Direction tente également de déterminer les effets possibles sur son orientation et ses activités, de diverses politiques et décisions présentement en cours d'examen. Signalements, entre autres : la mise sur pied éventuelle d'unités travaillant en français; la révision des normes de connaissance de la langue seconde ainsi que la réaction des syndicats à ce sujet; la politique envisagée en matière de primes au bilinguisme; l'augmentation ou la diminution des postes désignés bilingues; la décentralisation possible de services fédéraux à travers le pays.

Enfin, soulignons que certaines études, dont les résultats seront connus en 1976, pourraient bien influencer la politique gouvernementale en matière de formation linguistique. On se souviendra en particulier que le Conseil des ministres a confié en 1974 à M. Gilles Bibeau de la faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Montréal, le soin de lui indiquer les méthodes d'enseignement de la langue seconde qui, sous le rapport maître-élève, sont les plus efficaces, et de lui recommander les méthodes d'enseignement de la langue seconde qui, sous le rapport maître-élève, sont les plus efficaces.

Tableau 14 Cours de langues et régions
Répartition des employés inscrits au cours non-continus*, selon la région, la langue étudiée et le nombre de ceux qui ont réussi l'E.C.L., 1975

Région	Tous les inscrits	Ont réussi l'E.C.L.	Tous les inscrits	Ont réussi l'E.C.L.
Capitale nationale	2 364	2 326	38	132
Halifax	67	67	—	—
Chatham	—	—	—	—
Fredericton	24	24	—	—
Moncton	52	52	—	—
Saint-Jean (N.-B.)	—	—	—	—
Québec	27	21	6	117
Montréal	115	115	—	139
Toronto	241	236	5	2
Baïff	22	22	—	—
Winnipeg	56	44	12	—
Edmonton	66	66	—	—
Vancouver	95	95	—	—
Toutes les régions	3 129	3 068	61	390
	Tous les inscrits	Ont réussi l'E.C.L.	Tous les inscrits	Ont réussi l'E.C.L.
Cours de français				
Cours d'anglais				

* Le programme des cours non-continus offre plusieurs cours dont la durée ne dépasse pas 250 heures par année. Ce critère impose donc une participation de 2 ou 3 ans.

Tableau 15 Cours de langues et catégories professionnelles

Répartition des employés inscrits aux cours non-continus*, selon la catégorie professionnelle, la langue étudiée et le nombre de ceux qui ont réussi l'E.C.L., 1975

Catégorie professionnelle	Tous les inscrits	Ont réussi l'E.C.L.	Tous les inscrits	Ont réussi l'E.C.L.
Toutes les catégories professionnelles	3 129	3 068	61	390
Haute direction	48	46	2	—
Scientifiques et spécialistes	560	552	8	36
Cadres administratifs et agents du service extérieur	891	870	21	39
Techniciens	258	255	3	72
Soutien administratif	571	566	5	150
Exploitation	35	35	—	12
Autres*	766	744	22	76
Le programme des cours non-continus offre plusieurs cours dont la durée ne dépasse pas 250 heures par année. Ce critère impose donc une participation de 2 ou 3 ans.				
* Personnel du ministère de la Défense nationale, de la Gendarmerie Royale du Canada, et d'emplois de sociétés de la Couronne, de gouvernements provinciaux et d'administrations municipales et conjoints de cadres supérieurs.				

Tableau 13 Cours de langues et catégories professionnelles
 Répartition des employés inscrits aux cours continus selon la catégorie professionnelle, la langue
 étudiée et la situation au 31 décembre 1975

Situation au 31 décembre 1975	Participants en 1975		Cours terminés en 1975		Cours se poursuivant en 1976
	Tous les inscrits	Inscrits en 1974 en 1975	E.C.L. réussit	E.C.L. non-réussit	

Catégorie professionnelle	Participants en 1975		Cours terminés en 1975		Cours se poursuivant en 1976
	Tous les inscrits	Inscrits en 1974 en 1975	E.C.L. réussit	E.C.L. non-réussit	
Professionnelles	5 792	1 930	3 862	2 931	547
Direction	115	41	74	63	9
Techniques et spécialistes	857	247	610	452	35
Techniciens	2 153	728	1 425	1 102	189
Techniciens	421	154	267	210	35
Techniciens	1 779	579	1 200	922	186
Techniciens	217	61	156	81	35
Techniciens	250	120	130	101	58
Techniciens	91				

Professionnelles	653	237	416	383	29
Direction	—	—	—	—	—
Techniques et spécialistes	58	21	37	35	2
Techniciens	183	61	122	100	10
Techniciens	82	39	43	50	6
Techniciens	245	96	149	158	8
Techniciens	78	19	59	36	3
Techniciens	7	1	6	4	—
Techniciens	3				

Tableau 12 Cours de langues et régions
Répartition des employés inscrits aux cours continus selon la région, la langue étudiée et la situation au 31 décembre 1975

Région	Participants en 1975			Situation au 31 décembre 1975		
	Tous les inscrits	Inscrits en 1974	en 1975	Cours terminés en 1975	E.C.L. réussi	E.C.L. non-réussi
Cours de français	5 792	1 930	3 862	2 931	547	2
Toutes les régions	4 789	1 592	3 197	2 451	433	1
Capitale nationale	140	46	94	65	23	—
Halifax	—	—	—	—	—	—
Chatham	37	13	24	18	3	—
Fredericton	163	59	104	86	13	—
Moncton	35	17	18	17	6	—
Saint-Jean (N.-B.)	33	7	26	13	5	—
Québec	203	82	121	100	28	—
Montréal	187	50	137	80	17	—
Toronto	51	17	34	22	6	—
Sudbury	74	26	48	41	4	—
Winnipeg	47	10	37	26	6	—
Edmonton	29	7	22	9	2	—
Vancouver	4	4	—	3	1	—
Régina	653	237	416	383	29	—
Capitale nationale	215	89	126	144	5	—
Halifax	—	—	—	—	—	—
Chatham (N.-B.)	—	—	—	—	—	—
Fredericton	—	—	—	—	—	—
Moncton	—	—	—	—	—	—
Saint-Jean	—	—	—	—	—	—
Québec	78	27	51	49	5	—
Montréal	360	121	239	190	19	—
Toronto	—	—	—	—	—	—
Sudbury	—	—	—	—	—	—
Winnipeg	—	—	—	—	—	—
Edmonton	—	—	—	—	—	—
Vancouver	—	—	—	—	—	—

pays et à l'étranger. Le centre publie en outre un périodique à l'intention de cette clientèle. La Direction possède également un centre de production audio-visuelle chargé de la réalisation du matériel didactique utilisé en salle de classe ou à des fins d'auto-apprentissage.

Au premier plan, la langue seconde

L'enseignement des langues—l'anglais et le français—relève, on le sait, de la Commission. La tâche en a été également confiée à la Direction générale du perfectionnement qui s'en acquitte conformément aux politiques gouvernementales et compte tenu des orientations et directives établies par la Commission.

L'effort principal porte sur les cours intensifs et continus, dont le début remonte à septembre 1973. Ces cours s'adressent essentiellement à deux groupes : les titulaires de postes désignés bilingues; les fonctionnaires nommés à des postes désignés bilingues et dont la titularisation ne sera confirmée que s'ils satisfont aux exigences linguistiques de leur poste (tableaux 12 et 13).

En outre, la Direction offre des cours spéciaux et non-continus aux fonctionnaires qui souhaitent parfaire leur compétence dans leur langue maternelle ainsi qu'à ceux qui désirent élargir leur connaissance de la langue seconde. Ces cours, comme ceux qui portent sur la science et les techniques de la gestion, sont aux frais des ministères (tableaux 14 et 15).

Un travail intense qui porte fruits

Les statistiques ayant trait aux cours intensifs et continus pour l'année 1975 indiquent les résultats suivants : 51,4 pour cent des inscrits ont réussi l'examen de connaissance de la langue seconde; 3,8 pour cent ont dû quitter parce que la Commission estimait qu'ils s'acheminèrent vers un échec quasi certain; 5,1 pour cent se sont retirés pour diverses raisons personnelles : manque d'intérêt, santé, mutation, déplacement, etc.; enfin, 39,7 pour cent poursuivent leur formation linguistique.

intérieurement un emploi aux niveaux supérieurs de la fonction publique.

On nous a aussi la mise sur pied de séminaires d'orientation destinés aux nouveaux cadres de haute direction et portant sur la structure et le fonctionnement de l'administration fédérale : on y examine notamment le rôle des principaux organismes centraux, dont ceux de la Commission du trésor, du Bureau du Conseil privé.

Le programme de perfectionnement en santé et la condition physique des fonctionnaires ont été mis sur pied en 1975, afin d'analyser la corrélation entre, d'une part, la santé, le style de vie, le stress, et, d'autre part, l'efficacité administrative.

Onus le signe de la collaboration

Ces programmes, et leurs diverses cellules—cours, séminaires, etc.—, ont pour but essentiel de développer la compétence et l'efficacité des gestionnaires de la fonction publique fédérale. Leur accès repose sur une étroite collaboration entre la Direction, les ministères et les organismes fédéraux, les administrations provinciales et les établissements d'enseignement. Conformément à la politique linguistique de l'Etat, services et programmes de formation sont accessibles dans deux langues officielles (tableau 11).

Quelques ressources supplémentaires la Direction a créé un centre de ressources en éducation dans le but de fournir aux ministères et aux employés qui participent à l'activité de formation une documentation complète et à jour sur les accents développements en pédagogie, ainsi que sur les cours, conférences séminaires, ateliers, etc. qui se tiennent au

d'une Direction générale du perfectionnement qui constitue, pour l'ensemble de la fonction publique, l'organe central de formation. À ce titre, la Direction élabore et offre aux fonctionnaires un large éventail de cours dans divers domaines : perfectionnement professionnel, science et techniques de la gestion, formation spécialisée. La Direction est aussi appelée à mettre au point et à dispenser des programmes adaptés aux besoins particuliers des ministères et à leur prêter le concours de ses spécialistes pour l'analyse de leurs besoins en formation.

En corollaire, la Direction s'emploie activement à la formation et au perfectionnement de ses enseignants, à la recherche pédagogique, à la mise au point de nouveaux cours, à l'amélioration des programmes existants et à l'appréciation des méthodes expérimentales.

Les exigences du perfectionnement professionnel

Des considérations d'ordre pratique veulent que les frais encourus par la Direction générale du perfectionnement pour la formation professionnelle et les programmes et cours intéressant la science et les techniques de la gestion soient assumés par les ministères. Ces cours sont en effet élaborés et dispensés à la demande

ne peut sous-estimer, surtout dans une société hautement développée et complexe, l'importance d'une Administration toujours plus efficace. Comme le montre l'article 5 (b) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, cette nécessité n'a pas échappé au législateur qui a fait obligation à la Commission de mettre en œuvre des programmes de formation et de perfectionnement du personnel au sein de la fonction publique et (d')aider les sous-chefs dans la mise en œuvre de semblables programmes.

l'organe central de formation

aussi, la Commission s'est-elle dotée

Tableau 10 Formation professionnelle

l'regions

répartition des cours de formation professionnels selon la région et le nombre d'employés qui y sont inscrits, 1974 et 1975

Région	Cours	Inscriptions	Cours	Inscriptions
l'regions	362	8 571	428	9 099
capitale nationale	266	6 430	289	6 552
ancouver	9	228	22	405
édmonton	28	673	29	514
winipeg	8	189	17	307
ontario	6	144	19	313
ontreal	24	476	25	535
l'atifax	21	431	27	473

**Direction générale
du perfectionnement**

1975



**Commission de la
Fonction publique**

**Public Service
Commission**

anglais ou en français, à sa discrétion, avec l'administration fédérale et les institutions du Parlement du Canada. Elle prédisent pour le travail au sein du gouvernement du Canada dans la langue officielle de leur choix.

En 1973, une résolution du Parlement venait expliciter les intentions du législateur quant à l'utilisation de l'anglais ou du français comme langue de travail au sein de la fonction publique fédérale.

Essentiellement, elle fait obligation au gouvernement, en particulier au Conseil du trésor et à la Commission de la fonction publique, de prendre les mesures pour que soient définies les exigences linguistiques des postes, et offerte la formation linguistique nécessaire pour que leurs titulaires puissent tenter d'y satisfaire. Concrètement, quatre catégories de postes étaient ainsi déterminées : les postes où la connaissance des deux langues est considérée comme indispensable; ceux qui exigent la connaissance de l'anglais; ceux où le français est indispensable; ceux où l'utilisation de l'une ou l'autre des deux langues officielles, indifféremment, est conforme aux tâches à accomplir.

Un centre coordinateur

Manifestement, parallèles directes toutes les activités de la Commission et plusieurs de ses divisions administratives : dotation, perfectionnement, information... Elles entraînaient en outre l'élaboration de normes linguistiques et la mise au point d'instruments précis et objectifs pour mesurer la compétence linguistique des fonctionnaires eu égard aux normes établies.

Pour atteindre les objectifs que le Parlement lui fixait, la Commission se devait d'harmoniser les divers aspects de la tâche à entreprendre. D'où la création du Programme des langues officielles. Si son rôle, essentiellement, consiste à coordonner, au sein de la Commission, le travail des divisions administratives qui concourent à l'exécution de la volonté du législateur, le public canadien de communiquer en

es l'origine de la Commission, et conformément aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la langue a constitué l'un des éléments du principe du mérite.

l'esprit des lois

l'article 12, par exemple, stipule que la Commission, en déterminant le principe de l'appréciation du mérite des candidats pour prescrire des normes de sélection, entre autres, l'instruction, les connaissances, l'expérience et la langue... l'article 20 que

les employés nommés ou affectés à un ministère, département ou autre élément de la fonction publique (...) doivent posséder les qualités requises, en ce qui concerne la connaissance et l'usage de l'anglais ou du français ou des deux langues, dans la mesure que la Commission estime nécessaire pour que ce ministère, département ou élément puisse exercer convenablement ses fonctions et fournir un service efficace.

ar la suite, le Parlement, en votant la Loi sur les langues officielles, devait consacrer l'égalité de l'anglais et du français dans toutes les institutions du Parlement du gouvernement du Canada. Sur le plan pratique, cette loi confirme le droit

Programme
des langues officielles

1975



Commission de la
Fonction publique

Public Service
Commission

ne femme ciblaitaire a déploré devant la commission provinciale des droits de l'homme qu'un ministère fédéral ait refusé de l'engager parce qu'elle était enceinte. La question fut soumise à la Direction.

Des recherches ont permis de voir que la Région de la capitale avait travaillé dans un ministère fédéral de la Région de la capitale nationale et qu'elle avait alors sollicité le poste de dactylo au sein d'un autre ministère dans une autre ville.

La réponse à une demande de renseignements de la part du second ministère, le dernier lui fit connaître que cette femme avait enceinte. Cette information avait été divulguée à l'insu de l'intéressée et sans son consentement.

Le gossesse ne l'aurait pas empêchée de s'acquitter des devoirs que lui imposait l'emploi. Cependant, les règlements portant sur les congés de maternité préviennent qu'elle puisse s'absenter pendant un certain temps avant et après la période d'accouchement.

La requérante a avoué qu'elle cherchait tout à attirer l'attention sur ce genre de situation pour empêcher qu'elles ne se produisent de nouveau. Le ministère concerné lui adressa une lettre d'explications et excuses qui a semblé la contenter.

Intermittente

Un homme d'un certain âge, qui avait occupé des postes dans le secteur privé de façon continue, s'est porté candidat à l'emploi conforme à ses antécédents professionnels.

Il avait été atteint d'une maladie grave, mais il s'était rétabli et n'avait pas eu de chute. Il indiqua tout cela dans son formulaire de demande d'emploi et ramena la question sur le tapis lors de l'entretien d'embauche.

Il lui offrit un poste qu'il accepta. Suite, on lui annonça qu'il devrait se

prêter à un examen médical, sans lui faire savoir que l'offre ne restait valable que s'il remplissait les conditions de santé qu'exigeait le poste.

Il fut déclaré inapte, puis licencié. Cette décision lui parut injuste et préjudiciable aux possibilités qu'il avait de trouver un emploi semblable dans le secteur privé.

Après intercession de la Direction, on lui fit subir un nouvel examen médical au terme duquel il fut déclaré apte à travailler. On l'a rétabli dans ses fonctions.

Casier judiciaire

Un candidat à un poste avait un casier judiciaire qu'il révéla lors de l'entretien d'embauche. Il obtint le poste, mais le ministère le congédia quelques semaines plus tard quand il eut appris que les fonctions confiées à cet individu avaient un rapport direct avec le délit dont il s'était rendu coupable.

À la demande de la Direction, le ministère a réexaminé sa décision. Frappé par les efforts que le plaignant avait consenti pour se réhabiliter, le ministère l'a affecté à un autre poste semblable.

Allegations de traitement inéquitable

● Un homme d'âge mûr, qui occupait un poste de spécialiste, se démit de ses fonctions peu de temps après sa nomination. Il éprouva par la suite beaucoup de difficultés à trouver un emploi dans sa spécialité. Il fut pendant quelque temps en chômage et finit par accepter un poste nettement moins bien rémunéré et moins prestigieux dans un domaine connexe.

Il fit grief à son ancien employeur d'avoir la Direction d'avoir prévenu contre lui toutes les importantes sociétés canadiennes qui sont à la recherche de compétences. L'examen du cas montra que c'est après que l'état d'ébriété du plaignant l'eût empêché à plusieurs reprises de remplir ses fonctions que sa démission fut acceptée.

prêter à un examen médical, sans lui faire savoir que l'offre ne restait valable que s'il remplissait les conditions de santé qu'exigeait le poste.

Il fut déclaré inapte, puis licencié. Cette décision lui parut injuste et préjudiciable aux possibilités qu'il avait de trouver un emploi semblable dans le secteur privé.

Après intercession de la Direction, on lui fit subir un nouvel examen médical au terme duquel il fut déclaré apte à travailler. On l'a rétabli dans ses fonctions.

Casier judiciaire

Un candidat à un poste avait un casier judiciaire qu'il révéla lors de l'entretien d'embauche. Il obtint le poste, mais le ministère le congédia quelques semaines plus tard quand il eut appris que les fonctions confiées à cet individu avaient un rapport direct avec le délit dont il s'était rendu coupable.

À la demande de la Direction, le ministère a réexaminé sa décision. Frappé par les efforts que le plaignant avait consenti pour se réhabiliter, le ministère l'a affecté à un autre poste semblable.

Allegations de traitement inéquitable

● Un homme d'âge mûr, qui occupait un poste de spécialiste, se démit de ses fonctions peu de temps après sa nomination. Il éprouva par la suite beaucoup de difficultés à trouver un emploi dans sa spécialité. Il fut pendant quelque temps en chômage et finit par accepter un poste nettement moins bien rémunéré et moins prestigieux dans un domaine connexe.

Il fit grief à son ancien employeur d'avoir la Direction d'avoir prévenu contre lui toutes les importantes sociétés canadiennes qui sont à la recherche de compétences. L'examen du cas montra que c'est après que l'état d'ébriété du plaignant l'eût empêché à plusieurs reprises de remplir ses fonctions que sa démission fut acceptée.

Après enquête, la Direction décida que, en
personnes ne figuraient sur la liste des
demande d'emploi, et qu'aucune de ces
été encerclees sur les formulaires de
postulants ages de plus de 45 ans avaient
sance du plaignant et de plusieurs autres
L'enquête révéla que les dates de nais-
sances des postulants
qu'il ne possédait pas toutes les qualités
requises pour le poste, et son nom ne fut
pas porté sur la liste des postulants
admissibles. L'intéressé déposait une
plainte.

Croyances religieuses
Un jeune diplômé en théologie s'est pré-
senté à un poste qui faisait l'objet d'un
concours. L'appel de candidatures préci-
sait que l'emploi comportait du travail à
brigades relevées les nuits et les fins de
semaines.

le ministère croyait que l'intéressé était
accusé d'actes criminels, alors qu'il
s'agissait plutôt d'un parent.
En apprenant ce qui en était, le ministère
a offert un poste au requérant qui
l'accepta.

Un officier retraité des Forces armées
canadiennes avait sollicité, dans le cadre
d'un concours général, un emploi auquel
l'avait préparé son expérience du travail.
Pour des raisons d'ordre personnel, il fut
jugé inapte à occuper le poste.
L'enquête révéla que les dates de nais-
sances des postulants
qu'il ne possédait pas toutes les qualités
requises pour le poste, et son nom ne fut
pas porté sur la liste des postulants
admissibles. L'intéressé déposait une
plainte.

Age
Direction ne put qu'en convenir.
que le postulant n'avait pas les qualités
requises pour occuper le poste, et la
à se présenter le dimanche. On estima
autre emploi pour lequel il aurait rarement
diplôme fut étudiée en rapport avec un
ministère que la candidature du jeune
Cependant, elle obtenait de la part du

l'occurrence, elle ne pouvait pas appuyer
le plaignant.
Un second comité de sélection, présidé
par un agent de la Commission, décida
que le plaignant réunissait les qualités
voulues. On lui offrit le poste, et il
l'accepta.

1975

Tableau 8 Plaintes liées à la discrimination

invoké, la provenance (employés de la fonction publique ou candidats de l'extérieur) et le sexe
des plaignants, 1975

Motif	Tous les plaignants	Hommes	Femmes	Tous les employés	Hommes	Femmes	Tous les candidats de l'extérieur	Hommes	Femmes
Tous les motifs	253	151	102	158	94	64	95	57	
Race, couleur, nationalité	62	43	19	34	24	10	28	19	
Sexe	32	2	30	17	1	16	15	1	
Religion	6	5	1	5	4	1	1	1	
Age	23	15	8	14	9	5	9	6	
Etat civil	6	1	5	4	1	3	2	—	
Incapacité physique	10	8	2	4	3	1	6	5	
Casier judiciaire	2	2	—	1	1	—	1	1	
Autres*	109	73	36	78	50	28	31	23	
Indéterminé**	3	2	1	1	1	—	2	1	

* Plaignants invoquant un traitement injuste, mais non des pratiques discriminatoires prohibées.
** Plaignants n'ayant pas répondu aux demandes de renseignements complémentaires.

Total	335	2
Refusées	20	
Enquêtes en cours	46	
Retirées *	66	
Réglées	64	
Rejetées •	139	

Suite donnée aux plaintes 1974 1975
la Direction de l'anti-discrimination, selon la
Répartition des plaintes déposées auprès de
les plaintes
Tableau 9 Décisions intéressant

Un second comité de sélection, présidé
par un agent de la Commission, décida
que le plaignant réunissait les qualités
voulues. On lui offrit le poste, et il
l'accepta.

Sexe

Une femme est nommée, pour une période déterminée, à un poste permanent au sein d'un groupe professionnel composé traditionnellement d'hommes. Comme elle réunissait toutes les qualités requises, elle adressa donc une demande de permanence au ministère où elle était employée.

Le ministère décida toutefois de combler le poste par le truchement d'un concours public et confia, comme c'est l'usage, le recrutement des candidats au Centre de la main-d'œuvre du Canada, sans même faire état de la candidature de la plaignante. Par la suite, il a dressé la liste des postulants admissibles, tous des hommes, celui qui était en tête de liste.

L'enquête a démontré que le candidat reçu était moins qualifié que ne l'était la requérante. Suite à l'intercession de la Direction, un nouveau concours eut lieu. La candidate s'est alors classée bonne première et a obtenu le poste. Le candidat que le ministère avait d'abord choisi s'est vu affecté à un emploi au sein du même groupe professionnel, mais à un niveau inférieur et dans un autre endroit de la région.

Race

Un Noir avait été interviewé par un comité de sélection en rapport avec un emploi correspondant à ses antécédents professionnels. Bien que le comité avait estimé que sa compétence lui permettait de briger plusieurs postes vacants, l'administration régionale du ministère fit savoir au postulant qu'il n'obtiendrait pas le poste parce que, prétendait-on, des candidats mieux qualifiés étaient sur les rangs.

Le plaignant eut l'impression que la couleur de sa peau avait joué dans ce refus. L'enquête menée par la Direction a prouvé que ce n'était pas le cas. Toutefois, à cause d'une méprise de la part du ministère, le traitement accordé au plaignant n'avait pas été équitable. En effet, apportées.

La Direction étudie avec soin toutes les autres plaintes qui lui sont adressées, même lorsqu'elles ne sont pas de son domaine, pour ensuite les transmettre, avec le consentement du plaignant, à l'organisme compétent. Si elle estime que la plainte n'est pas fondée, elle renseigne et conseille la personne concernée. Ainsi, quiconque se croit victime de discrimination peut faire part de ses doléances à la Direction.

Comme il est impossible d'éliminer complètement la discrimination, la Direction devra sans doute toujours s'occuper d'enquêtes et d'arbitrage. Mais il importe en même temps de créer un climat où les employés percevront comme peu désirable toute forme de discrimination. La Direction cherche donc à leur faire mieux comprendre ce que sont les pratiques d'emploi équitables et à les convaincre de l'importance d'éviter toute mesure discriminatoire ou risquant d'être perçue comme telle.

Le sexisme est-il en voie de régression?

En 1975, la Direction de l'anti-discrimination fut saisie de 253 griefs (tableau 8) contre 335 l'année dernière, ce qui représente une diminution de 24,5 pour cent. Il est peut-être intéressant de noter que le nombre de litiges pour cause de discrimination sexuelle a accusé une baisse de 47,5 pour cent au cours de l'Année internationale de la femme. En effet, ce sont généralement des femmes qui portent plainte pour ce motif.

Le tableau 9 indique quelles suites ont été données aux plaintes déposées en 1974 et 1975.

Jusqu'à cette année, toute l'activité de la Direction s'effectuait à partir d'Ottawa. En 1975, on a mis sur pied à Montréal, à titre d'essai, un bureau régional pour s'occuper des contestations en provenance du Québec.

Quelques dossiers types

Les exemples qui suivent offrent une idée des plaintes qui ont été déposées et indiquent les solutions qui leur ont été apportées.

Les pratiques de dotation en personnel au sein de la fonction publique doivent être appliquées en toute équité et sans distinction de sexe, de race, de nationalité ou de religion. Ainsi le veut la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

En tant qu'organisme responsable de l'exécution de cette loi, la Commission a créé en 1972 la Direction de l'anti-discrimination pour veiller à ce que les fonctionnaires et les candidats à des postes ne soient pas victimes de discrimination illégale. La Commission a jugé bon, en outre, de ne pas établir de distinction entre les individus du fait qu'ils souffrent d'une infirmité ou qu'ils aient un casier judiciaire.

Par souci d'objectivité

La Direction se fait l'arbitre impartial entre plaignants et défendeurs; elle s'efforce de protéger les droits de tous les intéressés, qu'ils soient employés ou employés.

La Direction donne suite à toutes les plaintes qui relèvent de sa compétence, mais elle sait par ailleurs qu'elle doit faire preuve d'une très grande objectivité lorsque des plaintes sont dirigées contre la Commission elle-même. Aussi a-t-elle recours en pareil cas à des enquêteurs choisis hors de la fonction publique afin qu'ils puissent librement examiner tous les aspects du litige.

**Direction de
l'anti-discrimination**

1975



**Commission de la
fonction publique**

**Public Service
Commission**

Le tableau ci-après indique la répartition géographique des appelants. On notera que ceux de la région d'Ottawa et ceux d'outre-mer ont été réunis dans une seule catégorie.

Répartition géographique des appelants, en pourcentage		
Total	100,0	3 417
Ottawa et outre-mer	19,3	661
Ontario (excepté		
Ottawa)	13,8	472
Québec (excepté Hull)	22,1	756
Nouvelle-Écosse	4,8	165
Nouveau-Brunswick	2,3	79
Terre-Neuve	2,0	66
Ile-du-Prince-Édouard	0,2	6
Manitoba	2,8	94
Alberta	4,8	165
Saskatchewan	1,3	46
Colombie-Britannique	4,5	155
Territoires du Nord-Ouest et Yukon*	0,1	4
Appels non-entendus	22,0	748
* Parmi les appels non-entendus, on compte retirés par l'appelant avant audition, les appels des appels accueillis sans audition, les appels concédés par le ministère qui annule la nomination.		

sommes est bien souvent affaire d'opinion et il n'y a pas de raison de préférer, sur ce sujet, l'opinion du comité d'appel à celle du jury de sélection. Le rôle du comité d'appel est de faire enquête afin de déterminer si la sélection faite par le jury a été faite de façon telle qu'on puisse dire qu'elle est, bien au moins,

Le droit de contester

Les motifs d'appel varient considérablement. Ainsi, un fonctionnaire menacé de renvoi pour raisons médicales interjettera appel en invoquant le fait que les soins qu'il reçoit ont amélioré sa santé et qu'il est désormais capable de s'acquitter de ses responsabilités avec une efficacité suffisante. Un autre s'en prendra aux résultats d'un concours parce que l'entretien d'embauche ne s'est pas déroulé dans la langue officielle de son choix. Un autre, encore, s'affirmera convaincu que le jury de sélection a indûment favorisé un concurrent.

Les motifs invoqués

Au cours de l'exercice écoulé, les motifs les plus fréquemment invoqués ont été les suivants, par ordre d'importance :

- l'arbitraire des décisions lors de l'entretien d'embauche;
- la justesse de l'appréciation des connaissances;
- la justesse de l'appréciation des aptitudes;
- la justesse de l'appréciation du rendement prévu;
- la notation des épreuves écrites et orales.

À portée de voix

Si les requérants, qui doivent supporter leurs frais d'appel, devaient en outre s'astreindre à de longs et coûteux voyages d'appel serait un vain mot. C'est pourquoi la Commission exige que les audiences aient lieu aussi près que possible du lieu de travail de l'intéressé. À cette fin, la Direction a des agents d'appel en poste à Halifax, Montréal, Toronto, Ottawa, Winnipeg, Edmonton et Vancouver.

ne étude récente indique que dans 25 cent des cas, l'appelant dont l'appel a été accueilli, a été nommé au poste auquel il avait posé sa candidature.

n note par ailleurs que le pourcentage des appels accueillis a été plus faible cette année : 19,1 contre 32,0 en 1974.

Des arrêts de la Cour fédérale

n sait que, aux termes de la loi, les décisions des comités ont force exécutoire. Toutefois, les intéressés—appelants ou ministères—peuvent se faire annuler l'application de la Loi sur la Cour fédérale pour en demander l'annulation. Depuis sa mise en vigueur en 1970, la Cour fédérale a rendu 48 requêtes en cassation. De ce nombre, elle en a rejeté 30 et accueilli 9. Elle a rejeté 3 autres étaient pendantes au 31 décembre 1975.

arce qu'ils établissent certains principes fondamentaux, les arrêts de la Cour fédérale constituent pour les comités de la Commission de la fonction publique un guide précieux. Dans la cause *Pratte*, le juge Pratte, se référant à l'arrêt *Pratte*, a dit : « La Commission de la fonction publique, par exemple, le tribunal, par la suite, a pu se référer à l'arrêt *Pratte* pour établir son appréciation des comités. » L'arrêt *Pratte* a été cité dans les termes suivants : « Le comité n'a pas, règle générale, à substituer son appréciation des comités à celle du jury de sélection. L'appelant du mérite de diverses per-

Jours après l'expiration de ce délai et les décisions rendues dans les dix jours suivants.

Le nombre des appels accuse une baisse

Au cours de l'année, le nombre des appels a été moindre qu'en 1974 : 3 417 contre 4 125. C'est assurément, que les pratiques en matière de dotation ont été plus rigoureuses. Leur répartition selon les articles pertinents de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* s'établit comme suit :

- En vertu de l'article 21 (tableau 7) : — 2 426 appels de nominations consécutives à un concours restreint; — 721 appels de nominations effectuées

après consultation d'un répertoire de candidatures; — 230 appels de nominations effectuées sans concours.

- En vertu de l'article 31 : — 34 appels de recommandations de renvoi pour incompétence ou incapacité de remplir les fonctions du poste, dont 10 ont été accueillis; — 6 appels de recommandations de rétrogradation, (9 en 1974), dont 1 a été accueilli.

Il faut souligner qu'en 1974, l'augmentation des appels était exceptionnellement forte, et que leur nombre représentait un pourcentage plus élevé que par le passé des nominations ouvrant droit à un appel.

L'explication du phénomène n'est pas facile, car nombre de facteurs interviennent dans la décision des candidats non reçus de se pourvoir ou non en appel. On peut cependant affirmer que, dans les années passées, nombre d'appelants y voyaient manifestement le moyen de connaître de façon plus précise les résultats de leur participation à un concours puisque, très souvent, ils retirèrent leur plainte en cours d'audience s'étant faits moins nombreux cette année on peut penser que les ministères ont été plus attentifs à cette question.

Tableau 7 Les appels

Répartition des nominations ouvrant droit à un appel, selon le mode de sélection, le nombre et le pourcentage des appels et le nombre des appelants, 1974 et 1975

Mode de sélection		1974		1975	
Nominations ouvrant droit à un appel	Nombre %	Nominations ouvrant droit à un appel	Nombre %	Nominations ouvrant droit à un appel	Nombre %
Tous les modes de sélection		25 276	2 053	25 528	1 907
Concours restreint	12 668	1 525	12,0	12 315	1 378
Consultation d'un répertoire de candidats	5 895	379	6,4	5 964	387
Sans concours	6 713	149	2,2	7 249	142
					2,0

consultation d'un répertoire de candidats :

- d'une recommandation de rétrogradation pour incapacité ou incapacité de remplir les fonctions du poste ;
- d'une recommandation de renvoi pour incapacité ou incapacité de remplir les fonctions du poste.

En d'autres termes, il incombe à la Direction de veiller à ce que les nominations, rétrogradations ou renvois se fassent dans le strict respect du principe du mérite.

Des tribunaux quasi-judiciaires

Précisons que les Comités d'appel, indépendants de la Direction et de la Commission, constituent des tribunaux quasi-judiciaires, et que leurs décisions lient la Commission et les administrateurs en chef. Seule la Cour fédérale peut revoir leurs décisions.

Les audiences des Comités se déroulent selon une procédure établie. Afin que chacune des parties puisse se faire entendre aussi complètement que possible, on y observe certains éléments essentiels des règles de la preuve et les principes de la justice naturelle. Appelants et défendeurs peuvent se faire représenter et aussi faire entendre des témoins que la partie adverse peut interroger contradictoirement.

C'est le Président du Comité qui détermine si les audiences se tiendront publiquement ou à huis-clos ; et c'est l'appelant qui décide dans laquelle des deux langues officielles elles se dérouleront.

Dans les plus brefs délais

La Direction des appels a toujours estimé essentiel que le délai entre l'interfection d'un appel et la décision du comité chargé de faire enquête soit aussi court que possible. Ses résultats à cet égard en 1975 sont à souligner. Alors que par le passé quelque trente-cinq jours, en moyenne, s'écoulaient entre le moment de l'expiration du délai d'appel et celui où les comités se prononçaient, cette année les appels étaient instruits au plus tard dix

L'intérêt d'une carrière est largement lié à l'assurance que son déroulement confirmera autant que possible les aptitudes et la compétence dont nous faisons preuve. En bref, un employé travaille avec plus de confiance et de dynamisme là où prévaut le respect du principe du mérite.

Cette assurance, les articles 21 et 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique la donnent aux fonctionnaires fédéraux en précisant à l'intention de ceux qui s'estimeraient lésés par une décision susceptible d'influer sur leur carrière les recours auxquels ils ont droit.

Équité oblige

Soutenue d'objectivité et d'équité, la Commission devait créer la Direction des appels : organe indépendant chargé de recevoir les requêtes des employés. À son tour, pour chaque cas qui lui est déferé, la Direction établit un Comité d'appel auquel elle confie la tâche de diriger l'enquête et de rendre jugement.

Conformément à la loi, tout employé peut interjeter appel auprès de la Commission :

- d'une nomination ou d'une nomination proposée consécutive à un concours
- d'une nomination ou d'une nomination restreinte ;
- d'une nomination ou d'une nomination proposée effectuée après consultation d'un répertoire de candidatures ;
- d'une nomination ou d'une nomination proposée effectuée sans concours et sans

Direction des appels

1975



**Commission de la
Fonction publique**

**Public Service
Commission**

	Effectif	Nombre de francophones	Nombre de francophones	% des francophones	% des francophones	Nombre de femmes	% des femmes
groupe professionnel	2 299	89	3,9	3,6	50	2,2	2,0
recherche scientifique (SE)	548	92	16,8	14,3	40	7,3	4,8
sciences biologiques (BI)	777	64	8,2	7,4	110	14,2	12,1
sciences domestiques (HE)	79	15	19,0	11,2	79	100,0	100,0
sciences forestières (FO)	120	7	5,8	7,7	1	0,8	—
sciences infirmières (NU)	2 172	312	14,4	9,7	2 100	96,7	97,6
sciences physiques (PC)	510	26	5,1	2,6	46	9,0	7,5
service de l'enseignement (ED)	3 931	1 753	44,6	31,9	1 966	50,0	51,0
services administratifs (AS)	7 436	1 469	19,8	15,1	1 744	23,5	17,3
services d'information (IS)	1 154	297	25,7	23,3	402	34,8	28,0
service social (SW)	141	21	14,9	18,2	40	28,4	26,9
service de l'enseignement (EU)	266	76	28,6	44,2	197	74,1	69,9
sciences sociales (SI)	1 527	314	20,6	13,0	656	43,0	42,2
sciences technologiques et	8 021	794	9,9	8,3	1 070	13,3	13,5
scientifique (EG)	347	117	33,7	35,8	121	34,9	30,5
stagiaire en administration (AT)	1 677	234	14,0	7,3	143	8,5	7,0
techniciens divers (GT)	1 197	1 000	83,5	80,5	593	49,5	45,5
traduction (TR)	2 944	623	21,2	19,6	68	2,3	1,5
vérification (AU)							

selon la déclaration du titulaire
Source : Fennati

Au contact quotidien de l'autre groupe fondateur du Canada, les participants peuvent approfondir leur connaissance de sa langue, de ses traditions, de ses valeurs.

Lancé il y a dix ans, le programme a accueilli 1 068 participants : 245 francophones (168 anglophones et 77 francophones), 235 conjoints et 588 enfants.

● A l'intention des fonctionnaires et de ceux qui aspirent à servir l'Etat, la Direction a mis sur pied, dans la Région de la

capitale nationale, un Service de consultation en carrières qui indique aux premiers comment avancer dans leur carrière et aux autres comment postuler un emploi auprès de l'Administration fédérale. Bien que son rôle premier soit de faire connaître les possibilités de carrière qu'offre l'Etat, le Service vient aussi en aide à ceux qui doivent prendre des décisions quant à leur carrière ou qui éprouvent des difficultés dans leur emploi. En 1975, 1 150 personnes ont fait appel au Service, dont 400 fonctionnaires et 750 personnes de l'extérieur.

afectés à des postes auprès de divers organismes. Le nombre de participants au programme depuis son inauguration en 1971, y compris ceux dont on vient de mentionner, s'élève à 102 cadres de l'extérieur et 51 hauts fonctionnaires.

Dans le cadre du Programme de biculturalisme, des fonctionnaires anglophones et francophones des échelons supérieurs de leurs familles ont l'occasion de séjourner pendant douze mois à Québec ou à Toronto.

Tableau 6 Permatr

Proportion des francophones * et des femmes inscrits sur le répertoire Permatr selon le groupe professionnel, décembre 1975 et décembre 1973

	Effectif	Nombre de	% des	Nombre de	% des	Effectif	Nombre de	% des	Effectif	Nombre de	% des
Groupe professionnel	1975	1975	1975	1973	1973	1975	1975	1975	1973	1973	1973
Achat et approvisionnement (PG)	1 443	119	8,2	6,4	143	9,9	—	—	—	—	—
Actariat (AC)	21	7	33,3	28,6	—	—	—	—	—	—	—
Administration des programmes (PM)	24 403	5 326	21,8	20,8	4 373	17,9	—	—	—	—	—
Affaires extérieures (FS)	1 310	237	18,1	18,9	92	7,0	—	—	—	—	—
Agriculture (AG)	386	56	14,5	14,7	12	3,1	—	—	—	—	—
Architecture et urbanisme (AR)	336	61	18,2	13,4	15	4,5	—	—	—	—	—
Art dentaire (DE)	65	11	16,9	15,9	—	—	—	—	—	—	—
Bibliothéconomie (LS)	442	63	14,3	15,5	287	64,9	—	—	—	—	—
Chimie (CH)	421	43	10,2	7,1	64	15,2	—	—	—	—	—
Commerce (CO)	1 539	162	10,5	11,1	67	4,4	—	—	—	—	—
Contrôle du trafic aérien (AI)	2 257	143	6,3	6,1	38	1,7	—	—	—	—	—
Dessin et illustrations (DD)	2 077	234	11,3	8,1	223	10,7	—	—	—	—	—
Droit (LA)	537	94	17,5	14,8	71	13,2	—	—	—	—	—
Économie, sociologie, et statistique (ES)	2 703	361	13,4	12,0	331	12,2	—	—	—	—	—
Électronique (EL)	2 995	375	12,5	9,5	14	0,5	—	—	—	—	—
Enseignement universitaire (UT)	199	51	25,6	24,1	4	2,0	—	—	—	—	—
Ergothérapie et physiothérapie (OP)	63	1	1,6	3,6	59	93,7	—	—	—	—	—
Génie et arpentage (EN)	2 509	202	8,1	8,2	18	0,7	—	—	—	—	—
Gestion des finances (FI)	1 852	283	15,3	11,8	178	9,6	—	—	—	—	—
Gestion des systèmes informatiques (CS)	2 010	218	10,8	6,4	298	14,8	—	—	—	—	—
Gestion du personnel (PE)	2 873	677	23,6	18,3	711	24,7	—	—	—	—	—
Haute direction (SX)	1 217	246	20,2	18,3	21	1,7	—	—	—	—	—
Inspection des produits primaires (PI)	2 686	546	20,3	18,8	47	1,8	—	—	—	—	—
Inspection technique (TI)	1 231	166	13,5	12,5	7	0,6	—	—	—	—	—
Médecine (MD)	396	49	12,4	13,0	35	8,8	—	—	—	—	—
Médecine vétérinaire (VS)	693	137	23,1	21,4	14	2,4	—	—	—	—	—
Météorologie (MT)	618	53	8,6	8,3	26	4,2	—	—	—	—	—
Navigation aérienne (AO)	369	26	7,0	6,5	—	—	—	—	—	—	—
Officiers de navire (SO)	1 374	196	14,3	14,9	19	1,4	—	—	—	—	—
Organisation et méthodes (OM)	764	93	12,2	8,2	58	7,6	—	—	—	—	—
Pharmacie (PH)	83	15	18,1	15,7	18	21,7	—	—	—	—	—
Photographie (PY)	204	19	9,3	5,6	15	7,4	—	—	—	—	—
Programmes de bien-être (WP)	1 770	301	17,0	16,1	337	19,0	—	—	—	—	—
Psychologie (PS)	85	26	30,6	30,1	19	22,4	—	—	—	—	—
Radiotélégraphie (RO)	1 105	115	10,4	7,4	30	2,7	—	—	—	—	—
Recherche historique (HR)	236	50	21,2	17,8	63	26,7	—	—	—	—	—

suite du tableau page 26

listes » et « techniciens ». Les agents de dotation de la Commission et des ministères le consultent généralement pour connaître les antécédents professionnels et les qualités dont les fonctionnaires inscrits ont fait état, lorsqu'ils ont, par promotion ou transfert, un poste à combler.

L'efficacité du Permatri est largement liée à la précision du vocabulaire que les fonctionnaires doivent utiliser pour la description de leurs compétences. Dès le début, la nécessité d'une terminologie à la fois plus rigoureuse et plus claire s'est imposée.

Il importe aussi, pour la bonne utilisation du répertoire, que les employés, les cadres et les agents de dotation sachent bien s'en servir. Aussi, leur offre-t-on les services de conseillers techniques.

Tableau 5 Emplois d'été axés sur la carrière

Répartition des étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière, selon le groupe professionnel, le genre de maison d'enseignement, la langue et le sexe des étudiants, 1974 et 1975

1974			
Tous les groupes professionnels	étudiants	Anglo-phones*	Franco-phones*
Groupe professionnel			
Femmes			

Tous les groupes professionnels	2 109	1 578	531	1 490	619
Sciences sociales et administration	707	505	202	428	279
Sciences pures et appliquées	1 402	1 073	329	1 062	340
Maison d'enseignement					
Tous les maisons d'enseignement	2 109	1 581	528	1 466	643
Universités	2 109	1 581	528	1 466	643
Collèges	1 942	1 456	486	1 349	593
Communautaires et Cégeps	167	125	42	117	50
1975					
Tous les groupes professionnels	1 897	1 444	453	1 314	583
Sciences sociales et administration	593	383	210	361	232
Sciences pures et appliquées	1 304	1 061	243	953	351
Maison d'enseignement					
Toutes les maisons d'enseignement	1 897	1 444	453	1 314	583
Universités	1 743	1 346	397	1 221	522
Collèges communautaires et Cégeps	154	98	56	93	61

* Selon la déclaration des étudiants

Au cours de l'année, la Direction a examiné l'opportunité d'ajouter la catégorie « soutien administratif » au répertoire. Cette étude lui a permis de constater qu'un nombre assez important de ces employés accédait souvent à des postes de la catégorie « cadres administratifs agents du service extérieur ». De toute évidence, les ministères les ont déjà bien en vue pour combler les postes de cadres subalternes. Aussi, la Direction a-t-elle conclu que les répertoires des ministères constituaient un instrument de sélection plus sûr que ne pourrait l'être un répertoire automatisé à l'échelle de l'Administration fédérale.

Un examen approfondi des procédures de dotation

En même temps qu'avait lieu la délégation des pouvoirs en matière de dotation, les procédures pertinentes ont fait l'objet d'une étude approfondie. Les travaux sont terminés en 1975. À la lumière des résultats, la Direction a mis sur pied, en consultation avec plusieurs ministères, certains projets pilotes : ces expériences poursuivront durant l'année qui vient se poursuivre, notamment, sur les règles essentielles touchant les actes de caractère juridique ou administratif, l'amélioration ou le remplacement des méthodes actuelles d'information (affichage, etc.), mise au point de procédures de sélection alternatives, la modification des procédures administratives, la modification des procédures administratives officielles. Comme en 1975, le manuel sera probablement révisé.

Au service des ministères

Pour assurer l'application correcte des politiques et des procédures en matière de dotation, la Direction a réuni une équipe de conseillers qui travaillent en étroite collaboration avec les ministères. De la sorte, ces conseillers apprennent à connaître les problèmes auxquels font

Signalons également le Programme d'emplois d'étudiants qui offre aux étudiants la possibilité de travailler dans un domaine lié à leurs études. En 1975, 1 897 étudiants ont bénéficié de ce programme (tableau 5).

Le Répertoire automatisé Permatri intéresse quelque 95 000 fonctionnaires des catégories « haute direction », « cadres administratifs et agents du service extérieur », « scientifiques et spécialistes ».

Groupe	professionnelle	Candidatures	Nominations			
			Toutes les nominations	Anglo-phones*	Franco-phones*	Hommes Femmes
1974		2 562	455	274	181	388
1975		5 641	470	341	129	406
Sciences de la gestion						
1974		959	82	55	27	67
1975		2 242	98	61	37	73
Sciences pures et appliquées *						
1974		1 603	373	219	154	321
1975		3 399	372	280	92	333
* Selon la déclaration des candidats						
● Comprend l'informatique						

Tableau 4 Recrutement dans les collèges communautaires et les Cégeps

Répartition des candidatures et des nominations liées au programme de recrutement dans les collèges communautaires et les Cégeps, selon le groupe professionnel, la langue et le sexe des candidats, 1974 et 1975

ral a permis d'embaucher à titre de stagiaires 245 agents des contributions et 40 aides-vérificateurs.

Les programmes d'emplois destinés aux étudiants du postsecondaire constituent des instruments supplémentaires pour les attirer vers l'Administration. En outre, grâce à divers programmes conjoints de formation, où alternent les stages de travail et d'étude, les étudiants peuvent acquérir une expérience professionnelle valable. En 1975, ces programmes ont donné lieu à 532 nominations.

Direction organise annuellement des campagnes de recrutement dans les universités, les collèges communautaires et les Cégeps, afin d'inciter leurs diplômés à trouver un emploi dans la fonction publique fédérale.

Les efforts de cette année ont entraîné la nomination de 1 122 diplômés universitaires (tableau 3) et de 470 diplômés des collèges et de Cégeps. Le recrutement effectué pour le compte de la Division de l'impôt du ministère du Revenu national et du Bureau de l'Auditeur général est le suivant :

la capitale nationale.

ministériel » se trouvent dans la Région des postes de la catégorie « soutien technique du Canada. Notons que 39 pour l'entreposage des Centres de main-d'œuvre, le recrutement et la mise en exploitation » se fait à travers le pays.

catégories « soutien administratif » et les candidats destinés aux postes de la région Ottawa-Hull, où le recrutement des candidats aux postes de la catégorie « soutien administratif » est assuré par le bureau régional de la Commission, le recrutement et la mise en exploitation » se fait à travers le pays.

la gestion financière et de la

difficulté.

porteurs intéressant les domaines du

rie, de la biologie, des sciences de la

ité, de l'économie, de la statistique, des

thématiques, de la bibliothéconomie,

la gestion financière et de la

Tableau 3 Recrutement dans les universités
Répartition des candidatures et des nominations liées au programme de recrutement dans les universités, selon le groupe professionnel, la langue et le sexe des candidats, 1974 et 1975

Groupe professionnel	Candidatures	Nominations			
		Toutes les nominations	Anglo-phones*	Franco-phones*	Hommes Femmes
Tous les groupes professionnels					
1974	18 362	1 060	774	286	882
1975	19 230	1 122	789	333	855
Stagiaires en administration					
1974	7 742	291	187	104	194
1975	8 045	283	173	110	178
Service extérieur					
1974	4 335	86	68	18	79
1975	4 707	62	43	19	58
Vérification et comptabilité					
1974	813	169	106	63	146
1975	1 377	245	164	81	212
Sciences pures et appliquées					
1974	3 285	221	171	50	204
1975	2 767	167	116	51	147
Informatique					
1974	587	37	37	—	24
1975	427	82	72	10	65
Socio-économique					
1974	1 600	256	205	51	175
1975	1 907	283	221	62	195
Selon la déclaration des candidats.					

Par mise en rapport, on désigne la procédure d'analyse d'une requête en personnel d'un ministère, la recherche dans les répertoires des candidatures appropriées et l'acheminement au ministère des dossiers de tous les candidats dont les qualifications et aptitudes répondent aux exigences du poste.

Au terme de cette procédure, le ministre peut à sa guise interviewer ces candidats mieux les exigences du poste et effectuer la nomination.

La recherche de candidatures pour répondre à des besoins déterminés et pour le confortément par l'administration centrale et les bureaux régionaux. Les programmes de dotation s'emploient cons tamment à enrichir leurs répertoires respectifs, mais une attention spéciale accordée aux groupes professionnels pour lesquels le recrutement s'avère difficile.

C'est ainsi qu'en 1975 on s'est particulièrement intéressé à la constitution

Faut-il préciser que la Commission ne délègue ses pouvoirs en cette matière que si les ministères peuvent satisfaire aux conditions définies par la Commission eu égard au respect du principe du mérite.

S'il s'agit de concours restreints—ceux auxquels seuls les fonctionnaires sont admissibles—les ministères auront recours dans le recrutement des candidats soit aux posters, affichés dans tous les ministères ou seulement dans les immuables du ministère intéressé, soit à Permatr[®].

Si des postes d'agents ne peuvent être comblés que par des candidats de l'extérieur, c'est généralement la Direction qu'il appartient de recruter des candidats. Seuls les ministères désignés « grand employeur » sont autorisés à assurer leur propre recrutement.

Le recrutement et la mise en rapport des candidats

Depuis la délégation de pouvoirs, la Direction—à l'Administration centrale et dans les bureaux régionaux—s'emploie surtout à recruter les candidats et à les mettre en rapport avec les ministères intéressés. Par *recrutement*, on entend la recherche, le recensement, l'examen préliminaire des candidats quant à leurs qualités et aptitudes, et leur inscription sur les répertoires de candidatures.

Lorsque l'on recherche des candidats de l'extérieur pour combler des postes déterminés, c'est à ces répertoires que l'on se réfère. Ils sont constitués des noms de ceux qui ont répondu aux divers appels de candidatures—annoncées dans les jour-

2 Procédé d'évaluation et de recrutement de main-d'œuvre par le traitement de l'information.
3 Grand employeur désigne un ministère qui emploie plus de 80 pour cent des effectifs d'un groupe professionnel déterminé et qui, de l'avis de la Commission, devrait, dans l'intérêt de la fonction publique, avoir le droit de recruter lui-même son personnel. (Par exemple, le ministère de la Justice en ce qui a trait aux juristes.)

gnations par ailleurs que 94 de ces nominations, soit 25 pour cent—contre 19,1 pour cent l'an dernier—intéressaient des francophones, et 9, soit 2,4 pour cent—entre 2,5 pour cent en 1974—, des femmes.

Parmi les 189 personnes qui ont accédé à cette catégorie au cours de l'année, on compte 45 francophones, soit 23,8 pour cent, et 3 femmes, soit 1,6 pour cent.

Quand, en 1969, la Commission a examiné la possibilité d'assurer pour 1975 que la fonction publique puisse travailler dans les deux langues officielles, elle était alors fixée quelques objectifs précis. Pour la catégorie « haute direction », par exemple on devait tendre à ce que 60 pour cent des effectifs soient bilingues. Dans la Région de la capitale nationale, cet objectif a été dépassé jusqu'à la fin du présent exercice, 65,3 pour cent des fonctionnaires de cette catégorie étaient en mesure de travailler dans les deux langues officielles.

ans les catégories « cadres administratifs et agents du service extérieur » et scientifiques et spécialistes », d'où proportionnellement la plupart des hauts fonctionnaires, on enregistre 582 nominations (tableau 2). Cent quinze d'entre elles, soit 9,8 pour cent, concernaient des francophones, et 17, soit 2,9 pour cent, des femmes.

es 447 recrutées à ces postes, 79, soit 7,7 pour cent, étaient des francophones et 13, soit 2,9 pour cent, des femmes. Quand les pouvoirs sont délégués

à délégation de pouvoirs aux ministères n matière de dotation vis les divers groupes et niveaux des catégories « sous-administratif » et « exploitation » et la plupart des groupes et niveaux administratifs et agents du service extérieur », « scientifiques et spécialistes » et « techniques », et concerne essentiellement les candidats de l'intérieur de la fonction publique.

Total	587	100,0	56	9,5	52	8,8	39	6,6	402	68,5	38
Cadres											
administratifs et	461	100,0	44	9,5	46				302	65,5	32
extérieur											
Scientifiques et											
spécialistes	126	100,0	12	9,5	6				100	79,4	6
1975											
Total	582	100,0	61	10,5	47	8,1	33	5,7	374	64,3	67
Cadres											
administratifs et											
agents du service	480	100,0	52	10,8	45				298	62,1	56
extérieur											
Scientifiques et											
spécialistes	102	100,0	9	8,8	2				76	74,5	11

Catégorie		Toutes les nominations	Nominations de l'extérieur	Promotions inter-ministérielles	Mutations inter-ministérielles	Promotions intra-ministérielles	Mutations intra-ministérielles
Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Professionnelle							
1974							

Tableau 2 : Nominations de cadres supérieurs dans les catégories « cadres administratifs et agents du service extérieur » et « sollicitations et prestations »

Année	Toutes les nominations	Nominations de candidats de l'extérieur	Promotions d'inter-ministérielles	Mutations d'inter-ministérielles	Promotions intra-ministérielles	Mutations intra-ministérielles					
1974	435	100,0	55	12,6	65	14,9	39	9,0	271	62,3	5
1975	376	100,0	36	9,6	55	14,6	49	13,0	213	56,6	23

Tableau 1 Nominations à des postes de la catégorie « haute direction »

Les nouveaux mandarins

Il est essentiel que tous les ministères aient à leur service des conseillers de direction « ainsi qu'aux niveaux supérieurs des catégories » cadres administratifs et Le soin de les recruter relève des Cadres des nominations dans la catégorie « haute de direction que l'on a chargés de toutes (tableau 1), il y a eu 376 nominations, soit 13,6 pour cent de moins que l'an dernier. Parmi ce nombre, on compte 58 nouvelles fonctionnaires, soit 9,6 pour cent du total contre 12,6 pour cent en 1974.

Au sein de la catégorie « haute direction agissants et spécialistes extérieurs » et « scientifiques et services extérieurs hautement compétents», une augmentation de 5,6 pour cent, s'établissant à 258 590 : on observe donc un accroissement de 1,2 pour cent par rapport à l'exercice précédent, contre 5,3 pour cent entre 1973 et 1974.

Aujourd'hui, la Commission a délégué aux ministères une large part de la fonction de dotation, la Direction se réservant la nomination des cadres supérieurs et le recrutement à l'extérieur de la majorité du personnel d'encadrement.

Les nominations de 1975

Le nombre des nominations s'est élevé cette année à 127 171. Pour 90 920 d'entre elles, soit 71,3 pour cent, il s'agit de promotions ou de mutations de fonctionnaires. Les 36 251 autres, soit 28,7 pour cent, intéressaient de nouveaux arrivants. L'an dernier, ces pourcentages s'établissaient respectivement à 62,7 et 37,3.

Ces diverses nominations ont été le fait des six programmes de dotation, de l'Administration centrale, des ministères qui ont reçu délégation de pouvoirs ainsi que des bureaux régionaux de la Commission à Halifax, Québec, Montréal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver. Dans 83 282 cas, soit 65,5 pour cent, il s'agissait de postes en dehors de la Région de la capitale nationale.

L'activité de la Direction est déterminée par les requêtes émanant des ministères. Le nombre des postes à combler est fonction, chaque année, des programmes que les ministères exécutent au nom du gouvernement, du nombre d'emplois attribués à chaque programme et des déplacements de personnel.

Selon les statistiques dressées par le ministère des Approvisionnements et Services, la fonction publique fédérale comptait 273 167 employés au 31 décembre 1975, dont 248 516 permanents, 16 569 temporaires, 5 407 intermittents et 2 675

Il s'agit d'employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Le tableau 2G de l'appendice 2, en donne une ventilation détaillée par ministère. Il faut bien noter que ces chiffres n'ont rien en commun avec ceux qui correspondent aux hommes-années. Ces derniers chiffres indiquent l'effectif total pour l'ensemble d'une année et non à un moment précis—, et englobent un nombre élevé d'emplois à court terme.

La dotation en personnel est une fonction très importante, car le rendement d'un organisme dépend de la qualité de ses effectifs. Si, en outre, cet organisme compte des milliers et des milliers d'employés, la tâche devient éminemment complexe.

La Commission de la fonction publique a le devoir d'assurer que le choix du personnel de l'Administration fédérale se fonde essentiellement sur le mérite des candidats, sans que n'intervienne aucune distinction de sexe, de race, de nationalité, de religion, d'âge ou d'état civil. Au sein de la Commission, cette tâche incombe à la Direction générale de la dotation.

Dans l'esprit de la Commission, et depuis longtemps, le principe du mérite suppose que tous les Canadiens aient les mêmes possibilités d'accès aux emplois qu'offre la fonction publique. De plus, la Commission en est venue à considérer que l'Administration ne saurait être en mesure de bien servir la population si elle n'est pas représentative des divers secteurs de la société canadienne.

C'est ainsi que la Direction générale de la dotation multiplie ses efforts dans toutes les régions du pays afin d'inciter les candidats qualifiés, quels que soient leur sexe et leur origine culturelle, à postuler un emploi dans la fonction publique fédérale.

**Direction générale
de la dotation**

1975



**Commission de la
Fonction publique**
Public Service
Commission

l'initiative visant à accroître la représentation relative de la fonction publique.

au cours des années, d'excellentes idées ont venues à des gens de la Commission et ont donné naissance à de nouvelles initiatives. C'est ainsi que furent lancés le programme de recrutement d'autocandidatures. C'est ainsi que furent lancés le

programmes de recrutement d'autocandidatures, le programme visant à permettre au personnel féminin de passer d'emplois à des postes d'encadrement, et le programme destiné à retenir les francophones compétents qui avaient été recrutés pour enseigner le français.

la revue de notre activité passée révèle que nous avons fait beaucoup de choses, des choses qui, de plus d'un point de vue, devaient être faites. Nous avons œuvre par délégation de responsabilités, de concert avec d'autres, et de notre propre initiative à la suite de nos recherches et de nos prévisions.

Un examen rapide de l'affectation présente des ressources entre les divers programmes de la Commission permet de constater que la formation, dont l'enseignement des langues, bénéficie de la plus importante affectation, soit 67 pour cent de nos effectifs.

des activités découlant de notre fonction publique de dotation selon le principe du mérite, qui comportent le souci de

Rien dans ces réflexions ne suggère l'abandon par la Commission de ses participations actuelles à des entreprises conjointes avec le gouvernement, les ministères ou les associations professionnelles. Mais nous estimons que le moment est venu d'évaluer ces programmes pour savoir comment ils s'inscrivent dans les attributions de la Commission.

L'évaluation proposée débiterait par l'examen des modes de fonctionnement de la Commission afin de déterminer entre autres les travaux qu'elle devrait se réserver, ceux qui devraient être exécutés par d'autres en son nom et ceux qu'il ne conviendrait pas que le gouvernement lui confie. Nous nous permettons d'espérer que, pour sa part, le Comité mixte du Sénat et de la Chambre des communes

se soumettons à une vérification rigoureuse de la dotation en personnel, que nous nous déleguons aux ministères presque point et dont nous surveillons l'utilisation. Nous espérons que nous mettrons au point d'épreuves que nous mettrons au point et dont nous surveillons l'utilisation. Ces normes sont naturellement désigner « exigences des postes quant au mérite ». Ces normes sont naturellement assorties d'épreuves que nous mettrons au point et dont nous surveillons l'utilisation. Nous espérons que nous mettrons au point et dont nous surveillons l'utilisation. Nous espérons que nous mettrons au point et dont nous surveillons l'utilisation.

sur les relations employeur-employé dans la fonction publique favorisera instamment le réexamen du rôle de la Commission*.

Nous nous félicitons que ce dernier rapport, en tant que triomvirat, nous offre l'occasion de remercier tous ceux qui nous ont apporté si généreusement leur concours durant l'année écoulée, notamment les ministères que nous avions mis en œuvre, les associations d'employés, les autres gouvernements, le monde des affaires, l'industrie, les mai-sons d'enseignement et combien de parents qui, cette année encore, s'est dévoué à la réalisation des objectifs de la Commission.

John-J. Carson
Le Président

Irene E. Johnson
Irene-E. Johnson
Le Commissaire

Charles-A. Lussier
Charles-A. Lussier
Le Commissaire

* Au moment de mettre sous presse, nous apprenons avec grand plaisir que les trois port du Comité spécial mixte appuient les vues des commissaires à cet égard.

a élargi son champ d'action : enseigne-
ment des langues, participation des tra-
cophones, égalité des chances pour les
femmes, recrutement des autochtones et
tout le domaine de la formation et du
développement, dont le perfectionnement
des cadres supérieurs.

En s'engageant dans ces domaines d'ac-
tivité, la Commission voulait favoriser l'éta-
blissement d'une Administration fédérale
toujours plus efficace, qui soit représen-
tative de tous les Canadiens qu'elle a mis-
sion de servir et, sur la plan des institu-
tions, qui soit en mesure de fonctionner
dans les deux langues officielles.

Nous ne ferons pas l'exposé de toutes ces
initiatives, mais nous en donnerons
brièvement quelques exemples.

- Les cours de langues ont débuté en
1964 avec cinq enseignants et 42 élèves.
Aiguillonnée par deux résolutions du
Parlement sur le bilinguisme et forte de
onze années d'expérience, la Commission
administrative aujourd'hui 420 classes dans
14 centres de formation linguistique à

travers le pays. Quelque 2 000 employés
de la Commission, soit le plus fort group
de toute la fonction publique, se consa-
crent à l'enseignement des langues ou à
des activités connexes, et plus de 12 000
diplômés sont sortis de nos écoles.

- En 1968, la Commission et le Conseil d

trésor ont ensemble institué le pro-
gramme Cap pour préparer un plus grand
nombre de cadres aux fonctions de haut
direction. Après avoir connu des débuts
modestes, le Cap est aujourd'hui un
important programme de développement
pour les fonctionnaires en cours de car-
rière. Déjà quelque 160 anciens capiens c

- Comme suite au rapport de 1969 sur le
niveau de la fonction publique, la Commission a créé l'Office de la promo-
tion de la femme. Une nouvelle impulsion
a été donnée à notre action en 1972 par
une directive du Cabinet qui invitait les
sous-ministres à favoriser la promotion
des femmes. Voilà un exemple typique

La mission de la Commission est définie
dans la Loi sur l'emploi dans la fonction
publique, dont la dernière révision
remonte à 1967 alors que fut adoptée la
négociation collective dans l'Administra-
tion fédérale. La loi de 1967 confirme la
Commission dans son rôle de gardienne
du principe selon lequel le mérite doit
présider au choix du personnel.

Les modifications législatives apportées
par le Parlement pour introduire la
négociation collective dégageaient en
même temps la Commission de certaines
responsabilités dans la gestion du person-
nel. C'est ainsi que la classification, la
rémunération et les conditions d'emploi
relèvent maintenant du Conseil du trésor.

Naturellement, l'assistance de la Commis-
sion était nécessaire au gouvernement,
aux dirigeants de la fonction publique et
aux associations professionnelles pour
entrer dans l'ère nouvelle de la négocia-
tion collective. C'est d'ailleurs de bon gré
que nous avons prêté notre concours. Et
nous avons continué à donner conseils et
assistance quand la gestion du personnel

Le Secrétaire

Organe au service des commissaires, le Secrétaire a été mis sur pied en 1908 pour assurer l'expédition des affaires courantes et répondre aux demandes d'information émanant des parlementaires. Il est également dépositaire des actes officiels.

Six services auxiliaires, mis sur pied au gré des besoins, se répartissent la gestion financière, l'administration, la direction du personnel de la Commission, les relations publiques, l'établissement des politiques internes d'organisation, la collecte et le traitement des données. Ils se rapportent au Directeur exécutif.

Les services auxiliaires

L'Office de la promotion de la femme

L'urgence et la nécessité d'assurer une présence effective et équitable des femmes à tous les niveaux de la fonction publique incitent la Commission à établir, en 1971, l'Office de la promotion de la femme. Au départ, l'Office s'est employé à convaincre le personnel féminin de ses droits et de ses possibilités de carrière, et à rendre les ministères conscients de ce qu'ils laissaient inexploitées des ressources humaines considérables. Peu à peu, il devait ouvrir à l'élaboration de politiques et de programmes en matière d'embauche, de formation et de promotion du personnel féminin.

Le Bureau de recrutement d'autochtones

Cette activité a été inaugurée en 1970 au sein de la Direction générale de la dotation : aucun budget ne lui était consacré, sauf le salaire de l'unique fonctionnaire qui en était chargé. La nécessité d'intensifier les efforts en vue de recruter un plus grand nombre d'indiens, d'inuit et de Métis, devait mener, en 1972, à la création du Bureau.

Le Programme des Carrières Grand Nord

Affaires indiennes et du Nord canadien, ce programme vise à inclure et à préparer les autochtones à faire carrière au sein de la fonction publique fédérale. En 1975, on en confiait la direction à la Commission qui s'emploie à établir de concert avec divers ministères un programme complet de cours et d'affectations.

semble, ils ont la tâche d'établir les politiques de la Commission. Chaque commissaire a le droit de la gestion.

Le Programme des langues officielles

Suite à la Résolution parlementaire de 1973, la Commission s'est vu confier la tâche de définir les normes linguistiques des postes bilingues pour l'ensemble de la fonction publique. Déjà la Commission avait dans le domaine des langues officielles testé la compétence linguistique, la compétence des langues, l'enseignement des langues. Cette nouvelle responsabilité, qui intéressait plusieurs divisions administratives, dont la dotation et le perfectionnement, exigeait le perfectionnement et l'harmonisation de diverses activités manifestement connexes. C'est à cette fin qu'a été créée, en 1973, le Pro-

Le Bureau de recrutement d'autochtones

Cette activité a été inaugurée en 1970 au sein de la Direction générale de la dotation : aucun budget ne lui était consacré, sauf le salaire de l'unique fonctionnaire qui en était chargé. La nécessité d'intensifier les efforts en vue de recruter un plus grand nombre d'indiens, d'inuit et de Métis, devait mener, en 1972, à la création du Bureau.

Le Programme des Carrières Grand Nord

Affaires indiennes et du Nord canadien, ce programme vise à inclure et à préparer les autochtones à faire carrière au sein de la fonction publique fédérale. En 1975, on en confiait la direction à la Commission qui s'emploie à établir de concert avec divers ministères un programme complet de cours et d'affectations.

Directeur exécutif

Les politiques de la Commission sont exécutées, en 1975, le conseil de la gestion.

Le Bureau de recrutement d'autochtones

Cette activité a été inaugurée en 1970 au sein de la Direction générale de la dotation : aucun budget ne lui était consacré, sauf le salaire de l'unique fonctionnaire qui en était chargé. La nécessité d'intensifier les efforts en vue de recruter un plus grand nombre d'indiens, d'inuit et de Métis, devait mener, en 1972, à la création du Bureau.

Le Programme des langues officielles

Suite à la Résolution parlementaire de 1973, la Commission s'est vu confier la tâche de définir les normes linguistiques des postes bilingues pour l'ensemble de la fonction publique. Déjà la Commission avait dans le domaine des langues officielles testé la compétence linguistique, la compétence des langues, l'enseignement des langues. Cette nouvelle responsabilité, qui intéressait plusieurs divisions administratives, dont la dotation et le perfectionnement, exigeait le perfectionnement et l'harmonisation de diverses activités manifestement connexes. C'est à cette fin qu'a été créée, en 1973, le Pro-

Le Bureau de recrutement d'autochtones

Cette activité a été inaugurée en 1970 au sein de la Direction générale de la dotation : aucun budget ne lui était consacré, sauf le salaire de l'unique fonctionnaire qui en était chargé. La nécessité d'intensifier les efforts en vue de recruter un plus grand nombre d'indiens, d'inuit et de Métis, devait mener, en 1972, à la création du Bureau.

Le Programme des Carrières Grand Nord

Affaires indiennes et du Nord canadien, ce programme vise à inclure et à préparer les autochtones à faire carrière au sein de la fonction publique fédérale. En 1975, on en confiait la direction à la Commission qui s'emploie à établir de concert avec divers ministères un programme complet de cours et d'affectations.

Le Bureau de recrutement d'autochtones

Cette activité a été inaugurée en 1970 au sein de la Direction générale de la dotation : aucun budget ne lui était consacré, sauf le salaire de l'unique fonctionnaire qui en était chargé. La nécessité d'intensifier les efforts en vue de recruter un plus grand nombre d'indiens, d'inuit et de Métis, devait mener, en 1972, à la création du Bureau.

Le Programme des Carrières Grand Nord

Affaires indiennes et du Nord canadien, ce programme vise à inclure et à préparer les autochtones à faire carrière au sein de la fonction publique fédérale. En 1975, on en confiait la direction à la Commission qui s'emploie à établir de concert avec divers ministères un programme complet de cours et d'affectations.

Evolution des missions et des structures de la Commission de la fonction publique du Canada

Les commissaires juridiquement, le Comité composé d'un président et d deux autres membres que ne le Gouverneur en conseil.

La Direction de l'anti-discrimination

La Commission s'est toujours efforcée de prévenir et d'entraver toutes pratiques discriminatoires au sein de l'Administration. L'augmentation des effectifs fédéraux et la complexité des situations aux secutives a la délégation aux ministères de certains de ses pouvoirs de dotation a exigé l'insitution, en 1972, d'une Direction consacrée à la défense des droits des fonctionnaires et des candidats à des postes dans la fonction publique.

La Direction des appels

Sa création remonte à l'origine de la Commission, c'est-à-dire à 1967. Elle est chargée d'accueillir les plaintes des fonctionnaires relativementement à des décisions de l'Administration touchant leur carrière (avancement, licenciement, etc.), de former des comités indépendants pour l'instruction de ces appels et de faire rapport à la Commission pour que soient exécutées les décisions des comités.

La Commission tient ses pouvoirs et missions du Parlement :

ultimement, c'est à lui seul qu'elle est comptable de son orientation et de son activité. En révisant, en 1967, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, le législateur lui fixait essentiellement pour tâches d'assurer directement, ou par délégation, dans le respect du principe du mérite, et sans discrimination injuste, le choix du personnel de l'Administration fédérale; de mettre en œuvre des programmes de formation du personnel au sein de la fonction publique; de constituer des comités chargés d'entendre les appels des fonctionnaires à l'encontre de nominations, de recommandations de rétrogradations ou de licenciements; de remplir tous autres devoirs et fonctions que lui assignerait le Gouverneur en conseil. En 1967, la Commission ne comptait que deux grandes divisions administratives : la dotation en personnel et les appels. Depuis, à la suite de directives du Gouverneur en conseil, de résolutions parlementaires, d'initiatives de la Commission, ou à l'invitation d'autres organismes centraux ou de ministères, certaines fonctions se sont développées, donnant naissance à de nouveaux programmes et à de nouvelles divisions administratives. Ainsi donc, quoique le Parlement ait dégagé, il y a quelques huit ans, la Commission de certaines tâches, le champ d'action de la Commission n'a cessé depuis de s'élargir. Mais sa vocation première reste de veiller à ce que le choix du personnel de la fonction publique fédérale s'effectue selon le principe du mérite et compte tenu des exigences de la société canadienne. L'organigramme ci-contre retrace à grands traits l'évolution structurelle de la Commission depuis 1967.

ssions et structures	4
flexions pour demain	5
<ul style="list-style-type: none"> Les responsabilités opérationnelles de la Commission ont-elles pris le pas sur ses responsabilités légales? 	5
Direction générale de la dotation	8
<ul style="list-style-type: none"> Sur les 127 171 nominations de 1975, plus de 70 pour cent ont consisté en promotions et mutations de fonctionnaires. Les nominations dans la catégorie « haute direction » se caractérisent comme suit : réduction de 13,6 pour cent par rapport à 1974; Le recrutement postsecondaire a donné lieu à la nomination de 1 592 diplômés. 	8
Direction des appels	18
<ul style="list-style-type: none"> On compte cette année 708 appels de moins qu'en 1974. 	18
Direction de l'anti-discrimination	22
<ul style="list-style-type: none"> Au cours de l'année internationale de la femme, le nombre de griefs pour cause de discrimination sexuelle a enregistré une baisse de 47,5%. 	22
Programme des langues officielles	26
<ul style="list-style-type: none"> L'étude sur les besoins langagiers des postes de travail en vue de nouvelles normes se poursuit. Dans les seules disciplines liées à la gestion, on a offert cette année, dans les deux langues officielles, quelque 360 programmes, cours, séminaires et ateliers; ils ont été suivis par 9 099 fonctionnaires. Cent trente-neuf cours ont été donnés dans les régions. Les cours intensifs et continus, destinés aux études approfondies. Les processus d'apprentissage font l'objet d'études approfondies. 	26
Direction générale du perfectionnement	30
<ul style="list-style-type: none"> La participation du secteur privé et des administrations provinciales s'accroît. « soutien administratif » La participation des femmes aux programmes de formation professionnelle s'est accrue en 1975. 	30
Bureau de recrutement d'autochtones	46
<ul style="list-style-type: none"> Au 31 décembre 1975, 348 autochtones occupaient des postes de cadres. Un colloque sur l'avancement professionnel de la femme a réuni 225 participantes. Au terme de l'année 1975, les deux tiers de l'effectif féminin appartenaient à la catégorie des postes de cadres. 	46
Programme Carrières Grand Nord	48
<ul style="list-style-type: none"> Treize ministères collaborent avec la Commission pour permettre aux Indiens, aux Inuits et aux Métis du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest d'acquérir la formation et l'expérience requises pour occuper des postes de cadres fédéraux travaillant en dehors de la Région de la capitale nationale. Les services de la Commission leur sont accessibles grâce aux bureaux régionaux. Soixante-treize pour cent des fonctionnaires fédéraux travaillent en dehors de la Région de la capitale nationale. Les services de la Commission leur sont accessibles grâce aux bureaux régionaux. 	48
Action régionale	50
<ul style="list-style-type: none"> Cinq fonctionnaires ont obtenu un congé pour se porter candidats d'un parti politique. 	50
Vie politique active	52
pendices	53



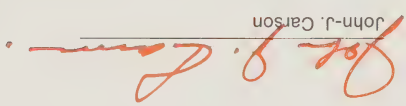
Commission de la
Fonction publique
Public Service
Commission

L'honorable J.-Hugh Faulkner
Secrétaire d'Etat
Chambre des communes
Ottawa, Canada

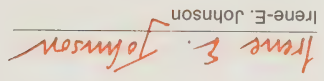
Monsieur le Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir déposer
à la Chambre des communes le rapport
de la Commission de la fonction publique
du Canada pour 1975.
Nous le soumettons au Parlement en con-
formité des dispositions de l'article 45 de
la Loi sur l'emploi dans la fonction publi-
que—chapitre 71, Statuts du Canada,
1966-1967.
Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'as-
surance de notre très haute considération.

Le Président


John-J. Carson

Le Commissaire


Irene-E. Johnson

Le Commissaire


Charles-A. Lussier

Commission
de la fonction publique

Rapport annuel 1975



Rapport annuel 1975

Commission
de la fonction publique

Commission de la
Fonction publique
Public Service
Commission



AI CS
-A55

Annual Report 1976


Public Service
Commission
of Canada

Public Service Commission
of Canada

Commission de la fonction publique
du Canada

Annual Report 1976

Public Service
Commission
of Canada

 Public Service Commission
of Canada

Commission de la fonction publique
du Canada

The Honourable John Roberts
Secretary of State
House of Commons
Ottawa

Dear Minister

We have the honour to ask you to transmit for tabling in the House of Commons the report of the Public Service Commission of Canada for 1976.

It is submitted to Parliament in conformity with the provisions of Section 45 of the Public Service Employment Act (Chapter 71, Statutes of Canada 1966-67).

Yours sincerely,



Edgar Gallant
Chairman



Anita Szlajak
Commissioner



John Edwards
Commissioner

Structure of the Commission

The Commissioners

The jurisdictional powers of the PSC rest with the three Commissioners, one chairman and two members, each of whom is appointed by the Governor-in-Council for a ten-year term at the rank of deputy head. The chief executive officer is the Chairman. Together, the Commissioners set the overall policy of the PSC in accordance with the Public Service Employment Act. A single majority of the Commissioners constitutes a quorum.

Appeals Branch

Sets up independent boards of inquiry to hear appeals by public servants against alleged breaches of the Public Service Employment Act and Regulations in management decisions affecting their careers (i.e. promotion, demotion, or release). The decisions of Appeals Boards are final and binding on the parties and on the Commission and can only be set aside by the Federal Court of Canada.

Anti-Discrimination Branch

Investigates complaints alleging discrimination in the Public Service, both from employees and from applicants for employment.

Audit Branch

Established as an autonomous branch in mid-1976 with strengthened operational responsibilities; carries out cyclical audits of staffing activities in all departments which fall under the Public Service Employment Act, including the Public Service Commission's staffing activities. Also carries out investigations when allegations of questionable staffing activities are brought to its attention from any source.

Staffing Branch

In accordance with the Public Service Employment Act and the Commission's own policies and directives, establishes staffing policies and practices, selection standards and administrative procedures for PSC and departmental staffing. Performs all staffing activities not delegated to departments and oversees departmental staffing activities to ensure the application of the Act and Regulations. Its activity also includes human resource planning to provide an adequate supply of persons to fill projected demands. In 1976, Staffing Branch became responsible as well for the operations of the Career Assignment Program, the Office of Equal Opportunities for Women, and the Office of Native Employment.

Official Languages Program

Coordinates those parts of the official languages policy for which the Commission is responsible and carries out the Commission's responsibilities in the determination of linguistic standards for bilingual positions and the testing of linguistic competence of candidates and incumbents.

Secretariat Services

In 1976, the Secretariat function which responds to requests for information from Members of Parliament, assures the flow of current business, and keeps the official records, was combined with the Policy Planning Division. It is responsible for carrying out a policy coordination role on behalf of the Commissioners.

Corporate Systems and Services Branch

Established in 1976 to promote and coordinate departmental management systems and to increase administrative efficiency by grouping under one branch the operation of the following directorates: administration, computer services, finance, information services and personnel.

Staff Development Branch

Acts as the central training organization for the Public Service. As such provides language training and professional and managerial training to public servants according to departmental plans approved by Treasury Board. Took on the additional responsibility in 1976, for the Northern Careers Program.

- 24. Access to Courses
- 25. Prerequisites for Entry to Courses
- 25. NCR and Other Regions
- 26. Evaluation of Courses
- 26. Outstanding Questions

From Yesterday to Tomorrow

The Merit Principle: A Continuing Challenge

- 9. The Principles and Objectives of the Law
- 9. The Balance of Interests
- 9. The Staffing System
- 10. The Delegation Dilemma
- 11. Visibility of Merit
- 12. The Public Service: Two Entities?
- 13. Evaluation of Candidates
- 13. Career Development
- 14. Use of Personnel Agencies

Equality of Opportunity

- 15. Quotas or Equal Opportunity?
- 15. Francophone Participation
- 18. Female Participation
- 18. Native People
- 20. Handicapped People

Consideration for the Individual Public Servant

- 21. The Role of the Commission
- 21. Career Assistance
- 22. Protection of Rights
- 23. Other Considerations for the Future

Professional and Managerial Training

- 24. Involvement of the Commission
- 24. Costs of the Commission's Courses
- 24. Publicizing Courses

5. Official Languages Activities

- 27. Background
- 27. The Role of the Commission
- 27. Historic Perspective
- 28. Language Standards
- 28. Language Training
- 29. Types of Language Courses
- 29. Language Course Enrollment
- 30. Language Training Methods
- 30. The Commission's Language Training Costs

6. The Impact of Austerity Measures

7. Highlights of 1976 Activities

- 32. Anti-Discrimination
- 32. Appeals
- 33. Audit
- 33. Staffing
- 35. Staff Development
- 35. Official Languages
- 36. Commission Administration

The Challenges Ahead

Appendices

- 38. I 1976-77 Budget of the Public Service Commission
- 42. II Report on Delegation of Staffing Authority
- 43. III Report on Exclusions
- 44. IV Political Activities
- 45. V Statistics

As announced in the Annual Report for 1975, Mr. John Carson, Mrs. Irene Johnson and Mr. Charles Lussier have concluded their service with the Commission. We who assumed office in the spring and summer of 1976 take this opportunity to pay a warm tribute to our predecessors and in particular to Mr. Carson who, as Chairman, guided the work of the Commission for 11 years. We wish them well in their respective new responsibilities.

The outgoing Commissioners in their final Annual Report questioned the appropriateness of the balance of activities in the Commission and recommended an evaluation of its programs and a reassessment of its role. This theme was also reflected in the report of the Special Joint Committee on Employer-Employee Relations in the Public Service, which recommended a special review of the role of the Commission in personnel management and employer-employee relations, including its relationships with the Treasury Board and the Public Service Staff Relations Board.

Several voices, in fact, have raised various issues related to the work of the Commission. From his perspective, the Commissioner of Official Languages, in his Annual Report released in March 1976, seriously questioned the effectiveness of the Public Service official languages program. Furthermore, in August, Dr. Gilles Bibeau, who was commissioned by the President of the Treasury Board to investigate the quality of language training in the Public Service, published his report. While acknowledging that "the kind of language training...is in many ways comparable to what one finds in good language schools of Europe and North America," Dr. Bibeau expressed serious reservations about various aspects of the language program.

In a similar vein, the Auditor General, in his Annual Report issued towards the end of 1976, was highly critical of financial management in the Public Service and of the low priority accorded to financial controls by Deputy Ministers and other senior officials.

During this period, the media have also made persistent attacks on the performance of the Public Service, on alleged misconduct by public servants and on the supposed inability of the Commission to ensure the application of the merit principle in staffing. At the same time, various spokesmen for Public Service bargaining agents have questioned the effectiveness of the appeals system as a means of redress for aggrieved public servants.

Some Public Service managers, on the other hand, have expressed concern about the adverse effects of the staffing and management systems on their program responsibilities, while individual public servants have argued that too little information is made public on the way in which many staffing actions were conducted, thereby raising doubts in their minds as to whether the merit principle has been observed.

As we undertake our mandate, it would be comforting to be able to say that this unusually widespread criticism has been due merely to increasing mistrust of governmental institutions and public resentment towards their scale and pervasiveness. While this general attitude is undoubtedly a factor, it is by no means the whole explanation and other grounds for criticism can be attributed to the extraordinary developments that occurred between 1970 and 1975.

During that period, the Public Service grew very rapidly and many new job opportunities emerged. New programs and expansions of existing programs were being announced at frequent intervals. Organizational structures in many departments were in a state of almost continual change. With the passage of the Official Languages Act and the 1973 Parliamentary Resolution, elaborate machinery was introduced to change basic attitudes towards the use of French in the Public Service. This period was marked also by increased delegation of authority from the central agencies to departments in many important areas including personnel administration. These years of rapid growth and innovation which have taxed the adaptability of the Public Service and its management machinery have given rise to developments which have a far-reaching impact on the state of the Public Service today. A few examples can best illustrate our perceptions at this point in time.

So much growth, plus technical and organizational changes have had important implications for individuals as well as for the Public Service as a whole. Many public servants now feel overwhelmed by a faceless bureaucratic machine and some, it would seem, have lost their sense of belonging. These problems have been exacerbated by the abrupt onset of austerity measures since many public servants are finding it difficult to make the transition to the new climate. Career progress is slower; opportunity to move out of a job that has become less satisfying is much more limited; additional resources to enrich a program or improve the performance of a unit are often not available; all expenditures are subject to more stringent controls. In brief, public servants have been forced to moderate their aspirations and adaptation is often painful.

The period of rapid growth appears to have had particular impact on managers in the Public Service. It is unquestionable that the vast majority are highly motivated and have high levels of integrity. It is probable, however that many of the problems they encounter are due in part to an inadequate understanding of the often special characteristics of Public Service management and inadequate familiarity with the intricate management systems necessitated by the size and diversity of the Public Service. During the growth years, many have risen to management ranks without extensive experience at lower levels, pre-

cisely in a period when the substantial delegation of administrative responsibility requires a much greater and more detailed knowledge of the managerial environment in the Public Service. Steps have already been taken to improve this situation and others are under consideration.

In addition, several of the main management processes, including those of staffing, may now be inappropriate given that they were designed essentially a decade ago when the Public Service was much smaller. In regard to some, it may not be a question merely of making adjustments but rather of making fundamental changes. As a result, we welcome the timely action taken by the Government in establishing the Royal Commission of Inquiry on Financial Management and Accountability and the Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle.

In examining our role and the way in which we perform it, we are being influenced by these types of perceptions. At the same time, we are determining which of the current criticisms are based on misunderstanding of the mandate of the Commission and which are rooted in conditions that must be changed. Some of our current thinking will be found in this report which reviews a number of problems affecting the Public Service within the context of the principal activities of the Commission, under the current legislation.

Our re-appraisal of many aspects of the Commission's mandate and activities will continue, indeed be intensified, during 1977. As a result of these efforts, we anticipate that the Commission's participation in the work of the Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle will be enlightened and fruitful.

I. The Merit Principle: A Continuing Challenge

The Principles and Objectives of the Law

Early in this century in order to eliminate the manipulation of appointments to and within the Public Service, Parliament enacted legislation to ensure primary recognition of merit. The Public Service Employment Act sets out principles and conditions that determine the way in which people are to be hired, promoted, transferred, laid off or released. The Act includes other considerations, such as preferences to be given to certain classes of applicants for jobs, and lays down the rules for delegation of authority, competitions, appeals and lay-offs.

The main principles embodied in the Act provide that:

- merit shall be the basis of selection and shall be determined so as to ensure equality of treatment to all who are eligible to compete;
- the authority to determine the basis of merit and to administer its application shall be vested in the Public Service Commission;
- the right of redress shall be afforded to public servants, except in certain defined circumstances.

The Balance of Interests

The determination of what constitutes merit requires a balancing of various interests that are sometimes conflicting, at least in the short term. The interests of the Public Service as a whole, for example, may not always coincide with those of particular managers, occupational groups, or individuals or their bargaining agents. The interests of would-be public servants in seeking employment are not always compatible with those who are already public servants. Managers, in striving to achieve program goals, will not always fully share the interests of individuals in opportunities for development and advancement.

These potential areas of conflict are continually present in the range of issues with which the Commission must deal. For example:

- When is it in the best interests of the Public Service to make appointments from outside, which may limit opportunities for present employees?
- Should a departmental manager in, say, Moncton, have the right to limit eligibility for a position to public servants in New Brunswick or in the Maritime Provinces? To a limited number of occupational groups? To a single organization?

- Should ambitious public servants be allowed to change positions frequently without regard to the attendant disruption of organizational stability and morale?
- What weight should be given to potential for development in the selection of a candidate for appointment? Is past performance a reliable indicator of what might be expected in a different job in a new environment?
- What priority of appointment, if any, should be accorded to a public servant who is the spouse of a public servant who accepts a position entailing geographical relocation?

The views of the Commission on such issues are reflected in the Public Service Employment Regulations, which provide the framework for a staffing process based on the merit principle. The more specific the regulations on these issues, the more the Commission can ensure that its policies are followed. On the other hand, as the regulations become more elaborate, the merit system becomes more cumbersome and more difficult to apply in different or changing circumstances across the country. The Commission hopes that this dilemma can be minimized by articulating its philosophy more clearly, by reducing the specificity of regulations, and by authorizing discretion to make exceptions. A prerequisite is an improvement in *post facto* procedures such as audits, investigations and appeal hearings.

The Staffing System

Many public servants, particularly managers, feel that the staffing system is already too complex and time consuming, and therefore often press for the most rapid manner of selection, even when this may not be a satisfactory way to ensure appointment on merit.

The staffing system requires considerable time, as it comprises a sequence of events to identify eligible candidates and select the person or persons who most deserve appointment on the basis of merit. This sequence of events can be of varied length, depending upon the selection process chosen.

There are three general processes of selection:

- Competition using posters or media advertising
 - (a) closed, when candidates are sought only from within the Public Service,
 - (b) open, when candidates are sought from outside, but public servants are also eligible to compete.
- Competition using inventory search to identify likely candidates
 - (a) among employees in the Public Service on whom personal information has been suitably recorded (e.g. Data STREAM).
 - (b) among applicants from outside the Public Service on whom personal information has been suitably recorded.
- Without competition
 - (a) from within the Public Service.
 - (b) from outside the Public Service.

There are then, in the staffing system, up to six phases which can be summarized as follows:

1. Preparatory

The managerial decision to fill a position involves the preparation of a statement of required qualifications.

2. Priorities

Under the Public Service Employment Act, qualified persons may have priority for appointment because they have been on educational leave (or other extended leaves of absence), or on lay-off status or are members of a Minister's staff.

3. Recruitment

This comprises determination of the area of competition¹, the process of selection, and the notification of eligible people by posters and advertising or the identification of candidates through an inventory search.

4. Referral

This phase is required only for appointments from outside the Public Service and involves the referral by the Commission, or by Canada Manpower Centres on its behalf, of candidates having the required basic qualifications.

5. Selection

This requires the determination and ranking of the relative merit of all candidates in relation to the qualifications required for the position.

6. Appointment

In this phase an eligible list is established and the candidates are notified of selection results and, where applicable, of appeal rights. A record is made of the appointment, according to documentation procedures.

While planned revisions to the system should reduce the time taken to make appointments, it is important to recognize that, with comparative merit as the basis of appointment in a Public Service of 283,169 persons², the system takes longer than a manager would take if his sole objective was to find a person competent to do a job. A typical appointment to a middle-level position in the Public Service by way of closed competition would include the steps described opposite, above, and under present practise 60 to 80 working days might elapse before the successful candidate reports for work.

This process normally takes 20 days longer if an appeal is launched, and even more if security clearance is necessary, or if language testing is required.

In practice, the staffing process can be shortened considerably by the use of methods fully consistent with merit, such as periodic competitions which prequalify candidates in anticipation of vacancies, or proper uses of departmental or centralized inventories to establish lists of candidates to be inter-

Appointment Procedure	Number of working days
1. Receipt of formal request, confirmation of position classification, checking of statutory priorities, and preparation of draft poster	4-7
2. Translation of poster	0-10
3. Printing and distribution of poster	5-6
4. Advertising on bulletin boards, receipt of applications, obtaining files, screening	18-25 (depending on whether regional or national)
5. Arrangement of interviews	3-5
6. Conduct of interviews	2-5
7. Successful candidates informed	2
8. Appeal period	14 (calendar days)
9. Confirmation of no appeal and written offer to successful candidate	2-4
10. Time required before the successful candidate can report to new position	10

viewed. For example, the Programs Branch of the Treasury Board holds an annual competition for program analysts to evaluate the qualifications of a number of candidates from across the Public Service, who are then offered positions as vacancies arise; in this way, while the workload involved may be no less, particular positions can be much more rapidly filled. A number of other departments adopt similar approaches.

The Delegation Dilemma

In recent months in particular, there has been criticism in the media directed at the exercise of delegated staffing authority by departments. Some of the comments have implied the desirability of reassumption of authority by the Commission. I therefore may be useful to describe the history of delegation, so as to place in perspective the dilemma, common to many areas of administration, presented by the choice between centralized or delegated authority.

The Heeney Report of 1958 proposed that the Civil Service Commission should be empowered to delegate any of its functions, as it saw fit, to a Deputy Minister, who would perform the functions in accordance with the provisions of the Civil Service Act and the directives of the Civil Service Commission. The report also proposed that a Deputy Minister should in turn be empowered to authorize his officers to perform the delegated functions in whole or in part. The Civil Service Act of 1962 accordingly gave the Commission discretion to delegate certain powers to Deputy Ministers.

¹ "Area of competition" refers to that part of the Public Service and the occupational nature and level of positions in which candidates must be employed in order to be eligible for consideration.

² Only those appointed under the Public Service Employment Act, the exclusive prerogative of the Commission. For a complete list of departments and agencies included, see Appendix 5, Table 23.

In 1962, the Report of the Royal Commission on Government Organization (the Glassco Commission) was critical of the merit system, alleging that it had "become an end in itself, overriding the need to 'get the job done.'" The report also observed that "the procedures and machinery created to prevent internal patronage have contributed to delays in filling positions, poor selection of personnel and general frustration of responsible supervisors." In essence, the Glassco Commission's recommendation was that departments should have authority over their own staffing.

During 1962 and 1963, the Civil Service Commission's authority to hold intra-departmental competitions was *de facto* delegated to departments. The decision represented the first step along the long and sometimes tortuous road to extensive delegation of the Commission's powers, functions and duties. The Public Service Employment Act of 1967, which repealed the Civil Service Act of 1962, contained provisions allowing full delegation of staffing authority to deputy heads, and delegation progressed slowly from 1968 to 1971.

In recognition of these factors, the Commission established in 1968 an audit system to enable it to know, and later evaluate, how its powers, functions and duties were being carried out by departments. It was recognized that, with extensive delegation, abuses might occur, as they would in any very large organization. The audit system would provide the grounds for taking corrective action as circumstances might warrant.

In 1971, in response to concerns expressed by staff associations fearing that the merit system was not being consistently implemented, departmental performance under delegation was reviewed and a moratorium imposed on any further extension of the practice. The resulting report, submitted later in 1971, contained several recommendations. Perhaps the most important were that delegated staffing authority must be accompanied by better safeguards to ensure appointment and promotion by merit, protection of the interests of employees, and efficient staffing of the Public Service.

Delegation of staffing authority was resumed under a new policy introduced in 1973, which returned some powers to the Commission while extending delegation to all categories except the Senior Executive Category.

To delegate or not to delegate was the question posed to the Commission by the various reviews that had been undertaken. It was recognized that delegation had the advantage of putting the authority to make staffing decisions in the hands of Deputy Ministers, thus placing the management of a vital resource in direct relationship with the needs and priorities of departmental programs. In principle, the effects of delegating staffing authority to responsible operational people would be to minimize interference with managerial responsibilities and to speed up the process of recruiting, often in a seller's market, the human resources required for effective operations.

The alternative to delegation was for the Commission to undertake all staffing for the Public Service. This would be contrary to the modern management practice of placing authority in responsibility centres located close to operating levels.

The governing principles in the exercise of this delegated staffing authority must be adherence to the merit principle and observance of the requirements of the merit system. Inherent in the acceptance of delegated authority by departments is the obligation to be accountable for adherence to the spirit and intent of the Public Service Employment Act.

With the experience gained with delegation of staffing authority, the Commission recognizes that there are occasional abuses, and that the means to eliminate them as far as possible must be found. One would be to emphasize the accountability of Deputy Ministers and others exercising staffing authority for the consequences of continued abuses or failure to implement the merit system. Another would be an extensive and mandatory training program for departmental officers exercising delegated authority, while yet another would be the development of a system of certification of competence prior to the exercise of sub-delegated authority. A training program for staffing officers has, in fact, been operating for two years.

The staffing system is a complex piece of administrative machinery which has many checks and balances. Delegation of staffing authority is one of the many important questions that will no doubt be addressed by the recently announced Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle. Pending completion of the Special Committee's study, the Commission has suspended any further delegation of staffing authority in new areas beyond the limits established by its delegation policy of 1973.

Visibility of Merit

There seems to be some scepticism among public servants about the application of the merit principle in competitions. The Commission frequently hears and reads about complaints that a competition was "rigged" to suit the specific qualifications of an individual. There are also allegations that many competitions are simply window-dressing, that the successful candidates already have been chosen, and that the selection boards only go through the motions of appearing to implement the merit system.

Such complaints and allegations are frequent enough to suggest that the system is perceived as being misused. The Commission is firmly of the opinion that the great majority of managers are not guilty of deliberate abuse of the merit system. Most of the infractions that have been detected appear to be technical in origin and to have resulted from an inadequate knowledge of the framework in which appointments must be made and of the process to be used. It should be noted, however, that the great majority of these complaints are anonymous and that the degree of abuse may be considerably exaggerated by hearsay, or embroidered in repetition, and is rarely substantiated by actual cases.

Some of the scepticism about observance of the merit principle may be attributed to a traditional mistrust of computers and computer-based inventories. Such inventories have been developed in several departments for use in intra-departmental competitions, but the best known is Data STREAM, which

was developed by the Commission primarily for use in interdepartmental competitions for officer positions. Despite criticisms by many public servants, the Data STREAM system does seem to work reasonably well where it is used. In 1976, a special study of appointments made to officer categories from within the Public Service generated the following statistics: Approximately 9 per cent of officer appointments within the Public Service were made on the basis of a Data STREAM search in 1976; the remaining 91 per cent were:

- lateral transfers: 26 per cent
- reclassification of incumbents following reclassification of positions and promotions in own position: 22 per cent
- appointments to entrance-level officer positions from non-officer categories: 11 per cent
- appointments by other methods of selection (through poster competitions, appointments without competition, other inventories): 32 per cent

There are problems, nevertheless. For example, only 65 per cent of those public servants eligible to have their data recorded have submitted the information required and some groups have a participation rate lower than 40 per cent. It is reasonable to assume that this is partly attributable to public servants recently appointed to a position at the officer level, nearing retirement or working in specialized areas not to be found elsewhere in the Public Service. However, many have not participated because they were unaware of the impact that Data STREAM might have on their career development. The Commission is now reviewing an in-depth study of Data STREAM and significant changes probably will be made in the near future.

The chief alternative to the use of Data STREAM is the use of posters inviting public servants to apply for vacant positions. The advantages and disadvantages of the inventory and poster processes are outlined below.

Approaches	Advantages	Disadvantages
Inventory	—faster —less costly for national and interdepartmental competitions	—ignorance of openings —mechanistic —more costly for local and departmental competitions
Poster	—more visible —more personal —employee self-selection	—slower —more costly for national and interdepartmental competitions —distribution difficulties ³

³ Some competitions would require the distribution of 20,000 posters.

The decision whether to use the poster or the inventory processes for a competition therefore should be related to such factors as time, cost and the likelihood of finding the best qualified person. Steps have been taken to expedite the poster approach and to improve the knowledge and perception of public servants with regard to the inventory process.

Better information on the application of the merit principle, including publicity for corrective actions taken following violations, might reduce the scepticism of some public servants. Many seem to be readier to appeal against appointments made through a process that gives more information about the manner of selection. For example, in 1976, appeals were lodged against 10.3 per cent of appealable poster-competition appointments, but only 6.4 per cent of appealable inventory appointments, and only 1.8 per cent of appealable appointments without competition.

In this regard, continuing pressure is being exerted on departments to avoid promotions without competition, a practice that has increased sharply in recent years. With the expected revisions to the Public Service Employment Act, appointments without competition will be limited generally to the following cases:

Reclassification of positions

The classification process, for which the employer is responsible under the Financial Administration Act, provides for the reclassification of positions to reflect new duties and responsibilities. Employees in such positions have legitimate aspirations to higher remuneration. While the Commission allows such promotions provided that the incumbents meet the qualifications and have performed satisfactorily, there is concern over the widespread use of reclassification to provide an avenue of promotion without competition.

Special skills

From time to time, the Public Service can meet its particular requirements only from outside and, in some cases, urgency in making an offer is vital.

Transfers

Transfers within an occupational group are often advantageous both to the individual and to management. For an employee, a transfer presents an opportunity to broaden his or her development, to assume new functions or to escape from a position that may be causing personal or career problems. For management, transfers afford a quick and flexible way to make better use of available human resources. However, some interdepartmental and intergroup transfers confer significant career advantages on the recipient, warranting closer examination of the merit implications by the Commission.

The Public Service: Two Entities

In this century, except for the period of World War II, about 75 per cent of the Public Service has been located outside the National Capital Region (NCR).⁴ It might therefore be supposed that a high proportion of senior officers in the NCR would have spent part of their careers in the field and that many of those reaching senior levels in the regions would have had at least some working exposure to the climate and concerns of their departmental headquarters.

Thus it is surprising to find that only about one in five of the senior executives in the NCR have held, at some point in their careers, a Public Service position elsewhere in Canada. With recruitment from the private sector, the universities, and other levels of government accounting for 20 per cent of appoint-

⁴ The figures for the National Capital Region include public servants working outside of Canada.

ents at the senior executive level, this leaves a very substantial number of officers at this level who have spent at least the last 10 or 15 years, if not their entire working careers, in the CR.

What is perhaps more disturbing is that only about 10 per cent of departmental service heads in highly decentralized departments appear to have had regional experience. In other words, few of the financial, personnel or administrative heads have had the experience of coping, when far afield, with policies largely developed at headquarters.

There appears to be little change in this pattern of two career streams, as can be seen from Figure 1, which shows the limited movement between the NCR and the regions, of all employees, in all officer categories and the senior levels of the officer categories.

What is the cause? How much of the problem is attitudinal and how much is attributable to mobility barriers which have become part of "the system"? When the Commission and departments agree to limit the geographic area of competition for most competitions, does this unduly encourage geographical immobility? Do managers, with the concurrence of the Commission, fail to give enough weight to field experience as an element of merit for senior positions in the NCR? How much reluctance is there to accepting appointments to the NCR?

Is there an inadequate flow of information to regional public servants about attractive openings in the NCR, or *vice versa*? The Commission intends to explore these questions further with the Treasury Board Secretariat, departments and bargaining agents to see what can be done to provide more opportunity for mobility between the NCR and the regions. Should it prove possible to achieve a significantly higher level of mobility than at present, the problem of relocation costs would become more acute. At some point, it would become unreasonable to expect individual departmental managers to absorb all the costs of a policy aimed at providing a service-wide benefit.

Evaluation of Candidates

The development and maintenance of a demonstrably fair process of selection requires a consistent balancing of such factors as a candidate's past experience, formal qualifications, performance in previous jobs and performance during the interview. The present situation with regard to performance-evaluation appraisals is unsatisfactory; for instance, there are no appraisal data available for 38 per cent of those eligible for inclusion in Data STREAM, while those for another 19 per cent are out of date. This makes it difficult to judge past performance and too much weight may thus be given to performance during the interview. The Commission has been consulting with the Treasury Board Secretariat and departments to devise the best means of ensuring that valid performance appraisals are prepared at regular intervals, so that they may always be available to selection boards.

Career Development

There is a potential for conflict between planned career development and the concept of competition as a basis for establishing merit. For instance, a particular appointment might be the

Figure 1
Appointment Pattern Showing Geographic Mobility—1976

All Categories

Regions (58,393) 64.1%

NCR to Regions

(1,113) 1.2%

Regions to NCR

(850) 0.9%

NCR (30,680) 33.7%

All Officer Categories

Regions (19,489) 56.7%

NCR to Regions

(840) 2.4%

Regions to NCR

(650) 1.9%

NCR (13,368) 38.9%

Senior Executive Category plus selected upper levels of Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, and Technical categories

Regions (2,217) 37.5%

NCR to Regions

(127) 2.1%

Regions to NCR

(133) 2.2%

NCR (3,436) 58.1%

next logical step in the career development of a public servant, but is it just to appoint that person without giving others an opportunity to compete? Implementation of an assisted career development policy sometimes may be incompatible with strict adherence to the merit principle.

It would not be constructive to discourage rational career planning, but it is essential that there be reasonable safeguards against this being used to promote the career of one person at the expense of another who has equal or greater potential. In this regard, the Commission has proposed amendments to the Public Service Employment Act to provide appeal rights on selection for training programs that may be expected to lead to promotion. This may be only a small step, but at least it would give greater assurance of fair treatment in one of the more visible aspects of career development.

Personnel Agencies

Federal departments are using personnel agencies to obtain temporary or emergency support services on contract. Various estimates suggest that 2,000 to 3,000 such temporary employees report daily in the NCR alone.

Timely acquisition of clerical and secretarial staff to meet short-term or unanticipated needs is clearly efficient. However, it seems that recourse to agencies is not always made for this purpose, but sometimes to by-pass the requirements of employment and official languages policies. Discussions are proceeding among officials of the Commission, the Treasury Board and the Department of Supply and Services to find a way of protecting the legitimate use of personnel agencies, while eliminating abuse.

Equality of Opportunity

Quotas or Equal Opportunity?

An examination of the composition of the Public Service in relation to that of the public it serves reveals many discrepancies. Anglophone males are over-represented, while females, francophones, native people and the handicapped are under-represented. This imbalance may have the effect of reducing the sensitivity of the Public Service to the needs of particular elements of the population. Furthermore, inadequate representation of such groups makes it difficult for them to regard the federal Government as their own. There are two broad approaches that might help to rectify these imbalances.

One approach would be to attempt to ensure, for example by quotas, that all elements of the Canadian population were represented proportionately throughout the Public Service. The Commission is of the view that this approach would be undesirable and impractical; and that it would conflict with the merit principle and pose unanswerable questions. How could it be decided which groups should be proportionately represented, at which levels and where? These groups are not mutually exclusive and the setting of quotas for a multiplicity of sub-groups and sub-sub-groups would be difficult and cumbersome, if not impossible.

The other approach would be based on giving all Canadians equality of opportunity to compete for positions in the Public Service. The Commission supports this approach, which requires it to work with departments and agencies to remove institutional and attitudinal barriers to effective equality of opportunity and to continue special efforts among under-represented groups to ensure that they are aware of and can compete for positions in the Public Service.

Francophone Participation

Before considering developments in recent years, it is interesting to review the history of francophone participation in the Public Service. Figure 2 summarizes the situation for the period 1918 to 1976, although the data are only approximate as it was necessary to use information from different sources for different periods. It is believed, however, that the general trends indicated are reliable. Figure 3 illustrates francophone participation in the officer categories between 1971 and 1976.

Figure 4 illustrates the estimated rate of growth in the numbers of anglophones and francophones in each occupational category between 1974 and 1976, years for which comparative data are available. It shows, for example, that in the Senior Executive Category francophone participation increased by 24.5 per cent compared to 10.3 per cent for anglophones.

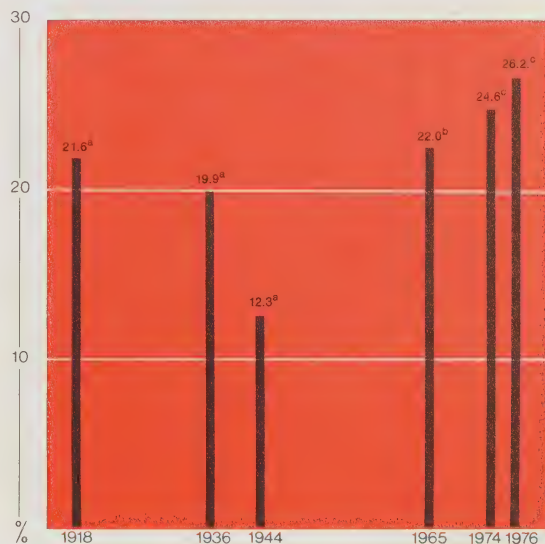
Similarly, in the Administrative and Foreign Service Category, the corresponding percentages were 26.2 per cent for francophones and 13.1 per cent for anglophones. (Detailed statistical tables on the number of francophones and anglophones in the Public Service by category are given in Appendix V.)

Tables 1 and 2 give some details on the changes in the numbers and percentages of francophones in each occupational category in the same period.

These data suggest a degree of success. It is recognized however, that there will always be some disparities, particularly within specific occupational groups, bearing in mind the fact that available skills will not always match the regional location of positions.

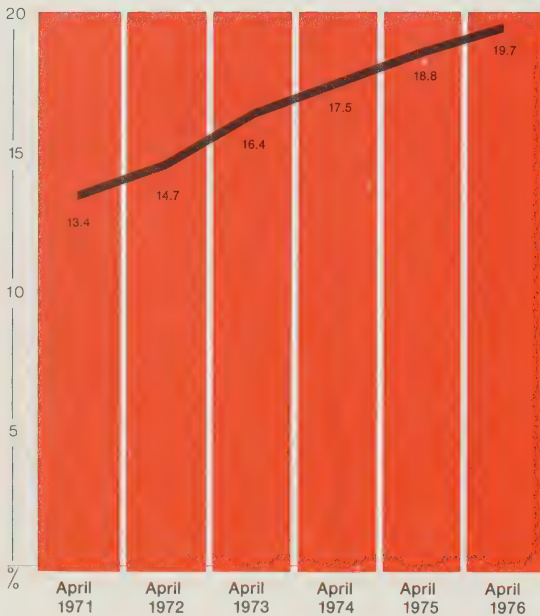
Figure 2

Percentage of Francophones in the Public Service, 1918 to 1976



Note: Percentages are given for years for which data are available. The definition of "francophone" varies among the three sources. Sources: a) Based on figures cited in Wilson/Mullins, *Representative Bureaucracy: Its Relevance to Canadian Public Policy*, Carleton University (page 10), 1976. b) Report of the Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism, 1969, Book 3(a), paragraph 232. c) Table 44, Appendix V.

Figure 3
Percentage of Francophones in the Officer Categories in the Federal Public Service (April 1971—April 1976)



Note: "Francophones" here means persons who claim French as their preferred working language, or the official language they use better. The percentage of francophones is calculated from employees whose language group is known; following are the percentages of employees in these categories whose language group is not known: 1971: 11.3%; 1972: 11.4%; 1973: 10.3%; 1974: 8.4%; 1975: 8.0%; 1976: 7.0%. Officer categories include Senior Executive, Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service and Technical.

Table 1
Increase in Francophone^a Participation in the Public Service by Occupational Category, 1974 to 1976

Occupational Category	Growth in Numbers
Senior Executive	51
Scientific & Professional ^b	682
Administrative & Foreign Service	3,227
Technical	1,076
Total (officer categories)	5,036
Administrative Support	4,609
Operational	3,197
Other ^c	82
Total	12,924

^a First official language (except for senior executives, for whom language group is self-claimed).

^b Includes language teachers.

^c Employees whose positions are not yet converted to one of the six categories (not identified separately in 1974).

Source: Table 44, Appendix V.

Table 2
Percentage of Francophones^a in the Public Service by Occupational Category, 1976.

Occupational Category	%
Senior Executive	20.4
Scientific & Professional ^b	20.4
Administrative & Foreign Service	26.0
Technical	18.1
Total (officer categories)	22.6
Administrative Support	30.6
Operational	26.9
Other ^c	45.3
Total	26.2

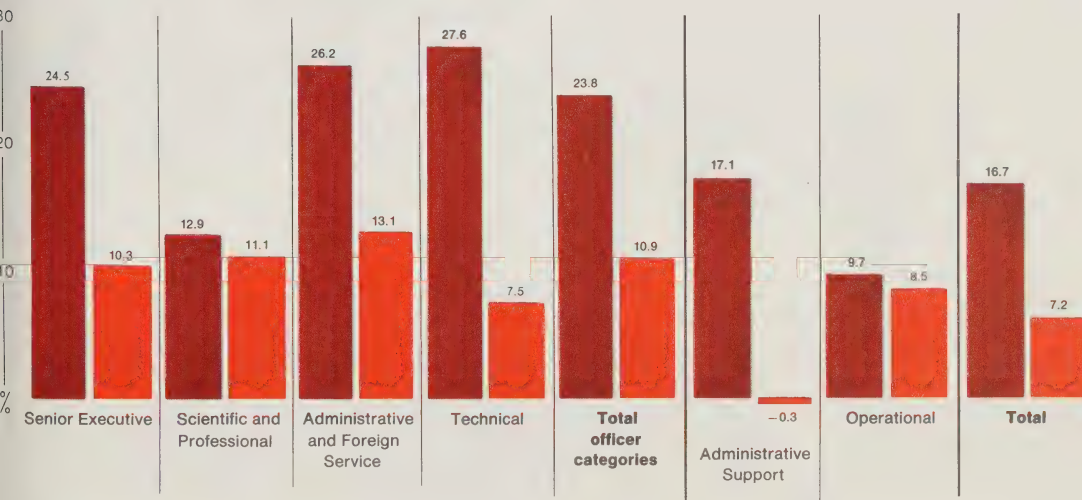
^a First official language (except for senior executives, for whom language group is self-claimed).

^b Includes language teachers.

^c Employees whose positions are not yet converted to one of the six categories (not identified separately in 1974).

Source: Table 44, Appendix V.

Figure 4
Estimated Rate of Growth* in Francophone and Anglophone
Participation in the Public Service, by Occupational Category,
1974 to 1976



* Language group data missing for 19 per cent of employees in 1974 and 13 per cent of employees in 1976. Rate of growth estimated by pro-rating those for whom language group is unknown in the same proportions as the known population. See Table 44, Appendix V.

^b First official language, except for Senior Executive Category, for whom language group is self-claimed.

Source: Department of Supply and Services except for Senior Executive data from the PSC, which includes employees on leave of absence or appointed in an acting capacity.

Female Participation

Policy and guidelines on equal opportunities for women in the Public Service have been promulgated by the Government. While women still represent only a small proportion in some of the officer categories, substantial progress has been made in recent years, both in absolute numbers and in proportion to the number of male employees.

Figure 5 illustrates the changes in the percentages of females and males in the main occupational categories for the period 1974-76. The large percentage change for females in the Senior Executive Category is misleading because of the small number (18) of females in this category in 1974.

Tables 3 and 4 give, in more detail, the increase in numbers of females in each occupational category from 1974 to 1976 and the proportion of females in these categories in 1976. (Detailed statistical tables on the number of females in the Public Service by category are given in Appendix V.)

Although women generally seem to be concentrated at the lower levels, one positive note emerges: there is now a reasonably numerous population of qualified and available women from which future candidates for positions at all levels can be drawn. It is pertinent to recall that it was only as recently as 1955 that the requirement for female public servants to resign on marriage was removed.

Native People

The native people of Canada comprise about 4 per cent of the total population. Even though their participation in the Public Service has doubled in the past two years, they still occupy less than 0.5 per cent (350) of more than 76,000 officer-level positions in the Administrative and Foreign Service, Scientific and Professional and Senior Executive categories.

Table 3

Increase in Female Participation in the Public Service by Occupational Category, 1974 to 1976

Occupational Category	Growth in Numbers
Senior Executive	12
Scientific & Professional ^a	619
Administrative & Foreign Service	3,136
Technical	441
Total (officer categories)	4,208
Administrative Support	4,224
Operational	3,461
Other ^b	209
Total	12,102

^a Includes language teachers.

^b Employees whose positions are not yet converted to one of the six categories (not identified separately in 1974).

Source: Table 45, Appendix V.

The few who are employed in officer ranks in departments are concentrated in the lower echelons, not only in programs serving native people exclusively, but also in those regions where natives form the majority of the population. It is sobering to note that in the Northwest and Yukon Territories, where native people comprise more than 50 per cent of the population, they occupy fewer than 11 per cent of all positions in the Public Service, whether at the officer level or below.

Since 1974, the Commission's Office of Native Employment has been a focal point and catalyst for developing and coordinating action to increase the degree of native awareness of and opportunities for employment in the Public Service. In addition, responding to the identified under-representation of Indian, Inuit and Métis northerners in the Public Service, the Commission operates a unique program in the Yukon and Northwest Territories. The program called Northern Careers is sponsored by the Department of Indian and Northern Affairs, but is managed by the Commission on behalf of all 14 federal departments with operations in the two territories.

Northern Careers is designed to provide native northerners with access to and career development opportunities in the management of federal Public Service activities in the North. The program is highly individualized and attempts to compensate for the difficulties of keeping the traditional educational system in step with northern development.

By the end of 1976, 50 native persons had joined the program and were participating in specialized training assignments, including on-the-job experience and formal education. It is expected that the program will eventually be expanded to include an active training complement of 150, with a target of 250 "graduates" by 1981.

Table 4

Percentage of Females in the Public Service by Occupational Categories, 1976.

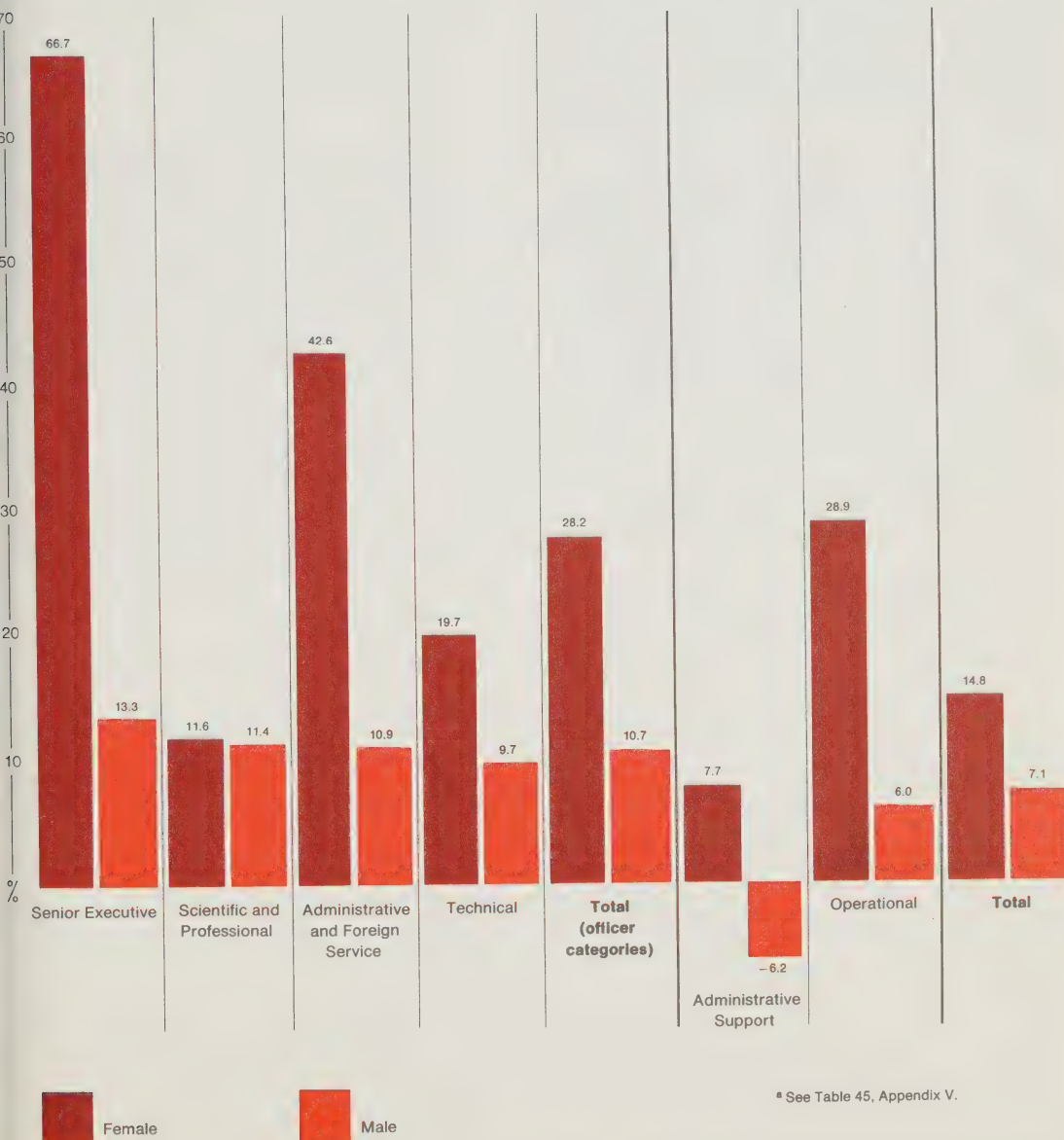
Occupational Category	%
Senior Executive	2.4
Scientific & Professional ^a	24.2
Administrative & Foreign Service	20.8
Technical	10.0
Total (officer categories)	18.6
Administrative Support	78.8
Operational	14.8
Other ^b	33.7
Total	33.2

^a Includes language teachers.

^b Employees whose positions are not yet converted to one of the six categories (not identified separately in 1974).

Source: Table 45, Appendix V.

Figure 5
Percentage Increase* in Females and Males in the Public Service, by Occupational Category, 1974 to 1976.



Handicapped People

For several years, the Commission has been working to facilitate equality of opportunity for the handicapped seeking employment in the Public Service. The development of a comprehensive program has been hindered by lack of knowledge of the numbers and types of employable handicapped individuals, and of the barriers to their employment in the Public Service. For the past two years, the Commission has engaged in a joint project with the Department of Manpower and Immigration to overcome this lack of knowledge in order to increase the opportunities for the participation of the handicapped.

In 1976, pilot hiring projects were run in four regions in conjunction with 10 participating departments. The Commission also reviewed existing literature on the subject and examined other countries' legislation for assistance to handicapped people. The Commission and the Department of Manpower and Immigration gathered data from handicapped employees by means of a questionnaire and from pertinent associations through a series of informal consultations. It is expected that the current work of the Treasury Board, the Department of Manpower and Immigration and the Commission will result in the creation of programs enabling more handicapped people to find employment in the Public Service.

3. Consideration for the Individual Public Servant

The Role of the Commission

Many public servants seem to be convinced that the Commission is too preoccupied with filling jobs and not sufficiently concerned for public servants as individuals, and that it is unduly responsive to the needs of managers rather than to the needs of public servants themselves. On the other hand, many managers believe the exact opposite to be true. Several factors may have contributed to the former impression: pressures on the Commission in recent years to staff a rapidly expanding Public Service; reliance on selection methods that some people see as highly impersonal; and perhaps failure by the Commission to spread information on how it can help individual public servants and assure them of equitable treatment.

The Commission assists individual public servants by:

- providing information and offering counselling;
- insisting that managers consider a reasonable number of candidates when filling a position;
- establishing conditions and standards for the conduct of interviews to ensure objectivity in the selection of one candidate over others;
- providing machinery to detect and correct abuses in the selection process;
- providing the machinery for identifying and resolving discrimination in Public Service employment practices;
- providing conditions for the objective consideration of qualifications of candidates;
- establishing the means for public servants to appeal, on the basis of merit, appointments they consider unfair;
- establishing ways in which public servants can be considered for positions elsewhere in the Public Service.

While the Commission does much in these areas, it cannot ensure that members of selection boards are free of prejudice in their unspoken thoughts; nor in most cases can it substitute its own judgement for that of a departmental manager as to who is best qualified to fill the responsibilities of a position.

It also should be recognized that there are frequent pressures on the Commission to provide special consideration, for example to people requesting transfers for humanitarian reasons. Efforts by the Commission on behalf of such individuals may have the effect of blocking an opportunity for promotion for others.

The Commission firmly believes that the great majority of departmental managers are strong supporters of the merit principle and are determined to select candidates who are qualified to perform the duties of positions to be filled. It is understandable, nonetheless, that managers may wish to give some priority to candidates already working for them, for reasons of organizational morale and to avoid the delay involved in a full-scale competition when they are aware of a fully qualified candidate who is immediately available. However, in the interests of the Public Service as a whole, the Commission always must be concerned with the preservation of a reasonable balance among career movements within and between different units.

In recent years, the Commission has become increasingly concerned about certain aspects of mobility. Some public servants, for instance, appear to be advancing too rapidly. For example, rapid turnover in supervisory and managerial positions has unsettling effect on subordinate staff, since supervisors need reasonable time to get to know their staff thoroughly, to make adjustments for strengths or weaknesses and to establish a satisfactory relationship with their subordinates.

Other subjects for concern are the low rate of transfer between the NCR and other locations, which was mentioned earlier; the high percentage of promotions within departments (95.3 per cent in 1976 for all categories, and 94.5 per cent in officer categories); and the difficulties often encountered in attempting to move from one occupational category to another. Failure to resolve these problems suggests that the system is not as successful as it should be in providing opportunities for public servants to broaden their perspectives.

The Government's austerity measures to curb the growth of the Public Service have made career mobility problematical in a growing number of cases. The Commission accordingly intends to place increasing emphasis on programs and services to assist public servants who are thus affected.

Recognizing that some public servants have logical and legitimate reasons for seeking interdepartmental or geographical transfers, the Commission has been working to establish a transfer service that would benefit both employees and the departments concerned. The first phase of this system will be in operation early in the fiscal year 1977-78.

The Commission expects that, as decentralization proceeds, greater use will be made of its services to resolve general and individual relocation problems. Already there is evidence that, while some public servants are unwilling or unable to relocate, there are others, in units not being relocated, who would welcome the opportunity.

Career Assistance

Information and Counselling Services

The Commission offers professional and vocational guidance and career counselling to public servants in the NCR to supplement the assistance given by departmental personnel offi-

cers. During 1976, the Vocational Guidance Counsellors saw 529 individuals, helping them to decide upon suitable occupations and to understand why they were dissatisfied with their current positions. The Career Counselling Service provides specialized information and advice on career opportunities in the Public Service and counsels individuals experiencing career problems. This service has been offered on an experimental basis to a limited number of departments in the NCR for several years. During 1976, 742 individuals (of whom 41 per cent were from outside the Public Service) received advice and counselling.

The Employment Information Centre in Ottawa provides a referral and information service giving the public and public servants information about employment opportunities with the federal Government. The Centre annually receives over 80,000 enquiries, divided equally between telephone calls and personal visits. Regional offices of the Commission provide a similar service outside the NCR.

Training and Development Programs

The Career Assignment Program (CAP) provides the Public Service with a continuing supply of personnel assessed as having executive potential. Comprising a selection phase, a management course and an assignment phase, CAP gives highly promising public servants a special opportunity to fulfil their potential. Since the introduction of the Assessment Centre in 1973, 577 candidates have been assessed. Of these, 195 have attended the management course. Since 1968, 172 CAP graduates have been appointed to the Senior Executive Category.

Linked with CAP are some Special Development Programs which afford further opportunity for executive development and experience. The Commission has the right to nominate Canadian public servants as participants in the British Program for Administrative Principals (BPAP), and as students at *l'École Nationale d'Administration (ENA)* in Paris; *l'École Internationale de Bordeaux*; and *l'École Nationale d'Administration Publique (ENAP)* in Quebec City. Eight Canadian public servants participated in these programs in 1976.

There are two development programs at the level of entry to officer categories, the Special Officer Development program, and the internal Administrative Trainee (AT) program. A study on entrance-level appointments is under way in the Staffing Branch, to develop an equitable process for the selection of high quality candidates for appointments to the officer categories.

Since 1972, 535 secretaries and clerks have participated in the Special Officer Development program; in 1976, there were 62 participants. During 1976, 23 people were selected for the internal AT program. Many of the smaller departments have not participated in the AT program and a further aim of the entrance-level study is to encourage interdepartmental mobility. There has been some disappointment about the past effectiveness of these programs in meeting the objective of preparing participants for effective performance at officer levels, and both are under active review.

In 1971, the Commission established the Career Orientation Program to help language teaching personnel to develop second careers in the Public Service. During 1976, there were 125 participants, of whom 98 were on developmental assignments outside the Commission.

In addition to these special programs, the Commission has other important responsibilities for professional and managerial training which are described in Chapter 4.

Protection of Rights

There are several formal mechanisms of redress respecting staffing matters within the Public Service. These include appeals, inquiries into cases of discriminatory employment practices, investigations and audits.

Equity in Employment Practices

In 1972, the Government gave the Commission responsibility for investigating and reporting on complaints about discriminatory employment practices made either by public servants or by people seeking to enter the Public Service. Complaints of unfair treatment also are examined, even if discrimination is not alleged.

The number of formal complaints dropped from 253 in 1975 to 235 in 1976; the volume of informal complaints has remained steady. This decrease in the number of formal complaints probably results in some degree from a reduction in discriminatory actions, or in actions which are perceived as discriminatory. The Commission will continue its efforts to ensure that public servants are aware of this aspect of equity in employment practices; new efforts were undertaken in the fall of 1976 to publicize the program.

Equity in the Staffing Process

When an appointment is made or is about to be made under the Public Service Employment Act, affected public servants have a right of appeal. Similarly, recommendations by deputy heads for the down-grading or release of an employee for incompetence or incapacity may be appealed under Section of the Act. Should an appeal be lodged, the Commission is required to establish an independent board to conduct an inquiry into the matter. The board must give the parties a hearing before rendering a decision, which is binding on all parties including the Commission. The decisions can be set aside only by the Federal Court of Canada.

Experience in the past nine years suggests that the appeals procedure is now a well established process of redress in the Public Service and that it enjoys a substantial reputation for impartiality and celerity. Any general criticisms made by public servants tend to be based on unrealistic expectations of the capabilities of an administrative tribunal in this field. The benefits to the Public Service in general that have resulted from the appeals process have far outweighed the inconveniences resulting from particular Appeal Board decisions, such as those revoking appointments and requiring that there be new competition.

In 1975, the Appeals Branch completed a study on the consequences of successful appeals. In slightly more than one out of four (26 per cent) of the cases where the selection process was re-run, the successful appellant was eventually appointed to the position under appeal, and in another 25 per cent, employees not initially selected were appointed.

It is acknowledged that many public servants do not make use of the appeal process, either because they see it as an unduly formal or embarrassing ordeal (the hearings are in public), or because they consider that it would be somehow unprofessional to appeal or because they question the impartiality of the appeal process or fear the impact on their subsequent careers. Nevertheless, the appeal process affords vital protection for public servants, enabling them to force a public hearing on when a particular appointment was made.

The newly established Audit Branch is responsible for auditing the staffing in the Public Service, including staffing by the Commission itself and by departments under delegated authority, and also for conducting investigations into staffing matters when anomalies are alleged by anyone, including employees and their bargaining agents or staff associations. The latter function also constitutes an additional recourse for candidates or employees in circumstances where there is no right of appeal, or when other recourses available within departments have been exhausted.

The Commission is aware that the staffing regulations are often complex and are sometimes misunderstood or misinterpreted. Although departmental personnel officers are the primary defenders of individual rights and are responsible for solving the problems raised by candidates or employees, the Commission ineluctably retains the final responsibility for the implementation of the Public Service Employment Act and regulations and reserves the right, accorded to it under the Act, to intervene when complaints are received.

Candidates and employees need have no fear of reprisals when they address complaints directly to the Commission, for their anonymity will be preserved. It is therefore incumbent on them to establish the gravity of their complaints and to set forth all the facts that support their allegations. The ensuing procedures for launching an investigation, and the investigation itself, are altogether informal and do not in any way prolong the current selection process.

The Audit Branch is responsible for ensuring, through a systematic examination of staffing operations, that the selection procedures used conform to the Public Service Employment Act and Regulations. The audit gives assurance, to the Commission and individuals alike, that the staffing system is functioning properly.

In addition, since September 1976, the Commission has entrusted to the Audit Branch the responsibility for ensuring that everyone covered by the provisions of the Public Service Employment Act was hired under its protection. This decision therefore constitutes another stage in the more detailed definition of the mandate of the branch, a mandate that will be fulfilled vigorously in the coming year.

Other Considerations for the Future

It should be evident from the foregoing that the Commission is active on behalf of individual public servants. The Commission believes, nonetheless, that more should be done. The following matters are now under consideration and are being or will be discussed with the Treasury Board Secretariat, departments and bargaining agents:

Selection interviews: the Commission believes that greater emphasis should be placed on the development of interviewing skills, so as to ensure the fair and thorough assessment of candidates. Training of personnel officers has been introduced and consideration is being given to the development of a short course for managers.

Exit interviews: while a few departments have initiated procedures to interview employees when employment is being terminated, there is no service-wide policy calling for exit interviews; the Commission thus is denied a useful insight into factors affecting the future recruitment and retention of public servants.

4. Professional and Managerial Training

Involvement of the Commission

Under the present distribution of responsibility for professional and managerial training and development in the Public Service, the Treasury Board determines overall training policies and priorities. Departments identify their training needs and operate or select courses to meet them. The Public Service Commission provides:

- a central training and development service, responding both to broad priorities set by the Treasury Board and to particular needs identified by departments;
- advice to departments both on the development of departmental courses and on courses available outside the Public Service.

The Commission does not attempt to respond to all the needs for training public servants. In fact, its professional and managerial courses represent only about 15 per cent of the total expenditure on training in the Public Service; the remainder is spent by departments on internal training and payments for outside training. Nonetheless, the Commission's courses cover an important segment of all training provided; 449 courses, in 98 different models, were offered in 1976.

The Commission has articulated a reasoned basis for the types of courses it should offer, which comprise the four following general areas:

1. *Priority courses* that respond to priorities identified by the central agencies to meet new or emerging needs; examples include extensive courses to improve financial management and the competence of personnel officers.
2. *Benchmark courses*, such as those in management development, the content and methods serving as criteria for the development and evaluation of departmental training programs.
3. *Common-subject courses*, covering a broad field of occupational interests common to a number of departments, or subjects that can be taught more effectively by a central specialized agency.
4. *Experimental courses* that identify, test and evaluate new methods and concepts and adapt them to the needs of the Public Service if they prove useful.

The following ground rules are used by the Commission in judging the appropriateness of its courses:

- The subject matter is unique to the Public Service, and could not be taught effectively by an outside institution; examples are such courses as Administration of Employee

Benefits, The Staffing Process, The Appeals System and Resource Planning and Allocation.

- Subjects that may be offered by outside institutions, but access to the courses is unreasonably inconvenient for most potential participants; examples are courses on "Management by Objectives," accident prevention and seminars on data processing. The Commission sometimes contracts for the provision of resource personnel to conduct such courses at a central location.
- Outside agencies may offer a similar course, but its quality does not meet the Commission's standards; the assessment of content and process, even when based on detailed reviews and written reports from public servants who have attended outside courses, remains essentially subjective in nature.
- Alternative courses are available from other agencies, but at higher cost; examples are courses in personnel management and seminars on organization development.

Costs of the Commission's Courses

The Commission is aware that many departments consider the costs of its courses to be too high. This may be largely due to ignorance of the cost elements that the Commission must incorporate into its fee structure, for it has to comply with the policy approved by Parliament and administered by the Treasury Board for the recovery of all costs associated with the provision of a common service to departments and agencies. These must include, for example, surveys of training needs; design, development and evaluation of courses; rental of space, equipment and furniture; and interest on working capital.

The Commission's tuition fees generally reflect some costs for which provincial institutions receive grants and subsidies, or which in other federal departments and agencies are charged to other accounts. In addition, the Commission is obliged to offer all courses in both official languages and has to include this factor in its fee structure.

Publicizing Courses

It is not easy to define the extent to which the Commission should promote its training programs. The Commission tends to be an apostle of training and development because of its concern for the development of individual public servants. At the risk perhaps of overselling its programs, the Commission encourages managers to appreciate the importance of training and development, and the special responsibility of the Educational Information Unit is to publicize both public and private courses. The Commission also heavily promotes those courses on which central agencies place a particularly high value.

Access to Courses

The Commission's concern is to ensure the balanced and equitable selection of public servants for training. Some occupational groups in the Public Service seem to receive a great deal of training, others very little. Table 5 shows the extent to which certain occupational groups used Commission courses.

These figures indicate that nine of the 78 occupational groups provide more than half the students, with the clerical and administrative groups in the lead, but these nine groups include only 25.3 per cent of all public servants. Further, it appears that public servants in either the Organization and Methods group or the Personnel group have a significantly better chance of receiving training offered by the Commission than those in other groups.

Table 5
Participation in Commission Training Courses by Occupational Group, 1976

Occupational Group		Percentage of occupational group	Percentage of student population
Administrative Trainee (AT)		20.8	1.0
Organization & Methods (OM)		16.1	2.6
Personnel Administration (PE)		12.6	7.8
Computer System Administration (CS)		9.4	4.1
Financial Administration (FI)		8.4	3.4
Purchasing & Supply (PG)		7.9	2.4
Administrative (AS)		7.0	11.4
Engineering (ENG)		6.1	3.3
Clerical & Regulatory (CR)		1.7	16.0
Sub Total			52.0
All other groups			48.0
Total			100.0

Prerequisites for Entry to Courses

Departmental nominees for courses provided by the Commission do not always appear to be those who could derive the maximum benefit from such courses in relation to their own career development or their contribution to the Public Service. A possible solution to this problem might be for the Commission to apply a more rigorous system of prerequisites for entry. This would not infringe on the managerial prerogative of nominating staff, providing that nominees met prerequisites established by the Commission regarding occupational level, experience and prior training.

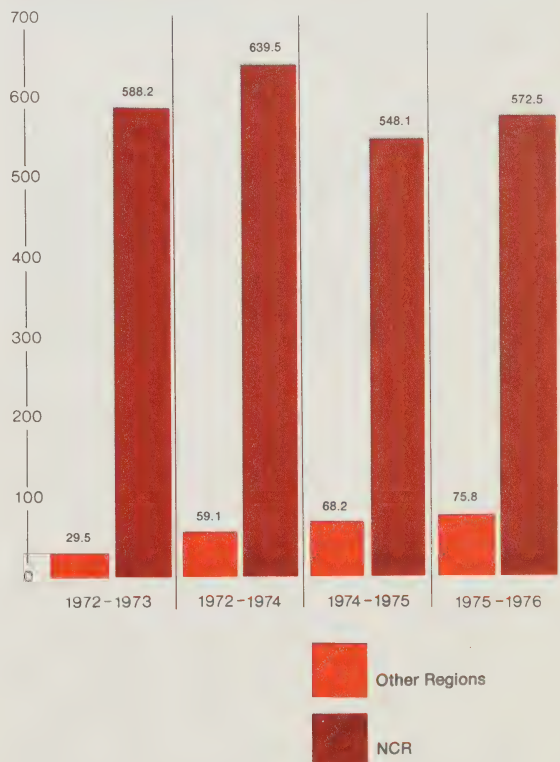
NCR and Other Regions

Some progress has been made during the past few years in rectifying the imbalance between training courses available in the NCR and in other regions. Figure 6 shows, for training provided by the Commission, the distribution between the NCR and other regions from 1972-73 to 1975-76.

Although the Commission believes that more can be done, it also recognizes that there are limiting factors, including:

- the present composition of the Public Service; so long as specialist staffs, such as finance and personnel officers, are concentrated in the NCR, that is where training must remain, while training in specialized operational functions (air traffic control, for instance) usually is done by the department concerned for its field staff;
- the present inconsistency in delegation of authority by departments to their field managers inhibits the development and presentation of Commission courses outside the NCR.

Figure 6
Professional Training given by the Commission in the National Capital Region and in Other Regions, by man days of training per 1,000 employees, 1972-73 to 1975-76.



Evaluation of Courses

To ensure that the objectives of staff development and training are relevant, the Commission engages in the identification and analysis of needs through consultation with departmental representatives and with certain interdepartmental committees that periodically review the performance and the need for improvement in specific areas of public administration. Formal studies of training needs also are undertaken at the request of departments or the central agencies.

A systematic approach has been developed to review the effectiveness, efficiency, and adequacy of training programs. It involves an informal assessment of each course to measure the achievement of course objectives and to assess the relevance of content and process. A formal evaluation is conducted for all new courses, and for 20 per cent of existing course models each year. Formal evaluation includes a *post facto* assessment of the impact of a training course on the effectiveness of a participant following return to regular work.

The Commission has undertaken a number of studies to develop a model that would link together such important factors as human resource planning, development of competence profiles, analysis of training needs, training plans and evaluation. When this model is completed, it will be made available for use in departments and agencies.

Outstanding Questions

Many questions remain to be answered. For example, in a period of financial constraint, where should the Commission place its priorities? To what extent should the Commission attempt to meet special needs of departments? Are centralized courses truly unique? Are they all essential? Should the Commission concentrate on a few standardized courses, or should it create course structures that are modular in concept and can be modified to meet differing needs? These and similar questions will be brought to the attention of the Treasury Board Secretariat so that they may be considered together with departmental views in the over-all context of training policy.

Background

Few programs have been as widely misunderstood as the federal Government's official languages program. It seems important, therefore, to restate briefly some of the basic facts about the composition of the population of Canada which should be borne in mind in order to appreciate the Commission's role in this area of official languages.

In response to a question in the 1971 census about the language most often spoken at home, 67 per cent of the respondents cited English and 27 per cent French. No other language accounted for more than 2 per cent. No fewer than 3.9 million French-speaking respondents (more than the combined populations of Manitoba, Saskatchewan and Alberta) stated that they spoke no English. In addition, French was reported as the principal language of 1.6 million who speak both official languages.

With so many Canadians speaking only English or only French it is just and reasonable that the federal Government, in its desire to represent and serve all Canadians, should evolve an official languages policy which would:

- establish the right of all citizens of Canada to communicate with and be served by their federal Government in the official language of their choice; and
- ensure access to career opportunities in the Public Service to Canadians from both official language communities.

The application of this policy has obvious implications for the Commission.

The Role of the Commission

The Commission has two distinct responsibilities in the implementation of official languages policy:

- under the provisions of the Public Service Employment Act, to ensure that positions are filled by persons who, in addition to possessing the other qualifications deemed necessary, meet the language requirements of their positions; and
- at the request of the Government, to provide language training courses for public servants.

Historic Perspective

The Commission's responsibilities should be viewed in the context of the endeavours of Parliament and the Government to transform, over a reasonable period of years, a massively unilingual public service into one that would be capable of

serving Canadian citizens in the official language of their choice, while neither prejudicing the career opportunities of unilingual public servants nor restricting access to Public Service careers for unilingual Canadians.

From 1964 until 1973, language training was offered to public servants who, on a voluntary basis, expressed the desire either to improve their skills in the second official language or to learn it.

This approach did not, however, prove sufficiently successful in meeting the desired objectives within a reasonable time. Thus, in 1973, Parliament passed a resolution which, among other things, enjoined the Government to lay down guidelines for the establishment of language requirements for positions. The deadline of 1978 was set for the attainment of the Government's objectives. Under these guidelines, all positions in the Public Service were identified as requiring knowledge of the English language, the French language, either one or the other or both. These guidelines took regional needs and differences into account. Thus the 20 per cent of all Public Service positions that have been identified as requiring both official languages are in geographical locations where the public need for them is clear (Table 6).

Table 6
Positions Requiring Knowledge of Both Official Languages, 1976

Region	Total Number of Positions	Positions Identified as Requiring Both Official Languages	
		No.	%
Atlantic Provinces	35,978	2,469	6.9
National Capital Region	99,217	44,291	44.6
Quebec (excluding NCR)	55,310	18,757	33.9
Ontario (excluding NCR)	70,348	2,528	3.6
Prairie Provinces	45,064	744	1.6
British Columbia	30,236	225	0.7
Total	336,153	69,014	20.5

Source: Official Languages Information System, Treasury Board Secretariat, December 1976.

The Parliamentary Resolution also provided that the career opportunities of unilingual public servants and recruits to the Public Service should not be jeopardized. The concept of conditional appointments was introduced as a means of permitting unilingual persons to compete on an equal footing with bilingual persons—so long as, for positions requiring both official languages, they were willing to undergo continuous language training from the time of appointment.

This has resulted in a large flow of public servants into the language schools. While the great majority have regarded this as a unique opportunity for enrichment, some saw the time

spent on language training as an unavoidable and unpleasant condition for assuming positions they had won or in which they were incumbents.

Given the paucity of bilingual public servants at the time the concept was introduced, it is difficult to conceive of another approach that would have enabled the Public Service to achieve comparable results. At the same time, however, the conditional appointment mechanism, and the parallel rights to training of incumbents of bilingual positions, introduced serious complexities and delays in the staffing and management systems. For example, the testing requirements caused delays in offering positions, and those appointed did not take up the jobs until they had completed language training.

It is against this background, then, that the Commission's responsibilities in the area of language standards and language training should be examined.

Language Standards

Language standards and tests were developed by the Commission in order to determine whether a person's language knowledge and proficiency meet the requirements for a particular position.

From the outset, the application of standards to positions was handled in accordance with simple rules. Four levels of language knowledge (01, 02, 03, 04) were established for each of the four basic skills, reading, writing, listening and speaking: 01 being the highest level of skill and 04 being the lowest. As a general rule, all positions of a particular occupational group in which some knowledge of both official languages was required were associated with only one of these levels for all skills.

Thus, for example, all senior executive positions, in which the use of both languages was deemed to be necessary, required the incumbents to be or to become proficient at level 02 in all four abilities while administrative support staff were generally required to be or to become proficient at level 04 in all four abilities. Given the magnitude of the task, it was understandable that simple rules were at first adopted in preference to more elaborate evaluations of the specific language needs of each position. This approach has, however, given rise to anomalies, as there are cases where the degree of fluency at less senior levels is clearly of much greater importance than at more senior levels.

In December 1974, at the request of the President of the Treasury Board, Dr. Gilles Bibeau of the University of Montreal undertook an *Independent Study on the Language Training Programs of the Public Service of Canada*. In his report, published in August 1976, he was highly critical of some aspects of the Official Languages Program. The Commissioner of Official Languages in his annual report for 1975 had also been critical of the high number of positions identified as bilingual and of the language standards in use. While both recognized the difficulties in implementing the policy for official languages, they nevertheless deplored the compromises and short-cuts that had been necessary in order to introduce "a certain kind of bilingualism" as quickly as possible. They

expressed the opinion that the language requirements laid down for bilingual positions were not always high enough to ensure adequate performance in the second language. It should be noted, in passing, that these problems are not peculiar to the Canadian Public Service. They are experienced in any organization that must work in more than one language. This is notably the case in the institutions of the European Economic Community and large multi-national corporations.

Notwithstanding the difficulties encountered, it is undeniable that the official languages program in the Public Service has had valuable results. Credit for these achievements must, in large measure, be paid to the efforts of many Public Service managers and individual public servants, as well as to the public service unions whose support was such an important factor.

Although some weaknesses are evident, and some criticisms justified, more than 26,000 positions requiring some use of the second official language are occupied by people who meet the two higher standards of competence in both official languages (Table 7).

Table 7
Number of Employees who Meet Language Standards

Level	Qualified Employees
02, 01, and higher	26,456
03, 04	16,980
Total	43,436

Source: Official Languages Information System, Treasury Board Secretariat, December 1976.

Language Training

The Commission's language training programs began in 1964 with the opening in Hull of its first school, which started with five teachers and 42 students. From 1964 to 1967, 7,014 public servants took courses in French, and 1,962 in English, attending for five or six hours a week. By 1967, growing needs required additional schools in Montreal, Dorval, Quebec City and Toronto, and contractual arrangements with a dozen private and public institutions across the country. Demand has continued to increase, and in recent years a number of other schools have been added to the existing training centres. In the National Capital Region alone, the Commission's language training centres have attained in some respects the dimensions of a medium-size university (Table 8).

Table 8
The Location and Capacity of the Commission's Language Training Centres in 1976

Location	Number of Classrooms	
	For French Instruction	For English Instruction
National Capital Region	396	21
Halifax	9	—
Quebec City	5	7
Montreal	13	48
Toronto	13	—
Winnipeg	7	—
Edmonton	7	—
Vancouver	7	—
Total	457	76

In addition to managing its own language training centres for public servants the Commission enters into contracts with public and private institutions in eight cities (Regina, Sault Ste. Marie, Sudbury, North Bay, Belleville, Moncton, Fredericton, and St. John). Furthermore, under a contractual arrangement with the Department of National Defence, the Commission provides and manages language training operations in major training centres in St. Jean d'Iberville, Halifax and Camporden, as well as in many other military bases across Canada.

Types of Language Courses

Great changes have been made over the past 12 years in the type of language courses offered. Until 1967, a public servant registering for language training selected, from a variety of course timetables, the one most convenient both personally and for his or her department. The advantages offered by the flexibility of such scheduling were outweighed, however, by the disadvantages of the relatively slow progress that could be made in the acquisition of second language proficiency, for each person received only five or six hours of language training per week.

In 1968 the Commission introduced a system giving pedagogical and administrative advantages by offering three periods of full time training per year, each period or cycle lasting three weeks.

Following the Parliamentary Resolution of 1973 on Official Languages and the language training directives that ensued, the present system of continuous language training courses was introduced, lasting a maximum of 52 weeks. Under this system the average length of language training required by public servants to attain the language standards for their positions was 34 weeks in 1976.

Language Course Enrollment

Table 9 shows the number of language training enrollments each year from 1964 until the introduction of continuous training in 1973. The total of 50,798 enrollments is, however, much higher than the number of public servants who actually took language courses, for in many cases the same persons enrolled for courses in different years.

Table 9
Enrollment in Language Courses by Year, 1964 to 1973

Year	French Courses	English Courses	Total
One hour a day			
1964	67	50	117
1965	1,602	270	1,872
1966	2,207	547	2,754
1967	3,138	1,095	4,233
Cyclical courses			
1968	3,278	865	4,143
1969	4,975	1,090	6,065
1970	5,881	1,037	6,918
1971	7,133	1,118	8,251
1972	8,713	1,634	10,347
1973 ^a	5,196	902	6,098
Total	42,190	8,608	50,798

^a To August only; at the beginning of September 1973, the cyclical courses were replaced by continuous courses.

Since the introduction of the present system of continuous language courses in September 1973, 12,215 public servants have enrolled in them (Table 10). Of this number, almost two-thirds have already been successful in passing the language knowledge examination at the standards required by their positions.

The overall success rate in language training in the last two years has been about 80 per cent.

As mentioned earlier, the Commission shares the view that language standards to be met by public servants should, in many cases, be higher. However, given the time constraints and the large numbers of public servants requiring language training in the past three years, it was undoubtedly better to establish minimum language standards which could be met after a reasonably short period of training, for the objective was to provide the students with a sufficient basic proficiency in the second language, leaving to them the responsibility for improving upon this base after they returned to their departments. Departments, for their part, have a very real responsibility to ensure that personnel be given sufficient opportunities to improve their second language proficiency on the job.

Table 10
Enrollments in Continuous Courses, 1973 to 1976

Year	French-language Training			English-language Training			Total	
	Continuing from previous year	Enrolled during the year	Standards Met	Continuing from previous year	Enrolled during the year	Standards Met	Enrolled during the year	Standards Met
1973	—	459	28 ^a	—	46	15 ^a	505	43 ^a
1974	395	2,606	1,006	29	374	113	2,980	1,119
1975	1,930	3,862	2,931	237	416	383	4,278	3,314
1976	2,314	3,843	3,206	241	609	456	4,452	3,662
Total		10,770			1,445		12,215	8,138

^a The continuous courses began in September 1973, so these figures represent only those who were successful in the first few months of the new system.

Language Training Methods

Recognizing the varied needs of adult public servants as students, the Commission's policy has been to provide its language training personnel with a sufficient range of appropriate pedagogical methods and materials to meet these needs effectively and efficiently. To this end, language training personnel have used, where possible, commercially available methods and materials and, where these were not available or appropriate, have designed and developed suitable ones.

The methods and materials in use and under development in the Commission's present language program cover a wide spectrum: from various classroom and programmed instruction methods designed to help students master the basic vocabulary and sentence patterns of their second official language, to advanced specialized work-related modules designed either to improve a specific language skill (e.g. administrative writing) or to meet the requirements of specialized job-related language training.

Language Training Costs

Analyses of cost data suggest that the average expenditure by the Commission to take a student on continuous language training to the required level of proficiency is \$9,806. However, this average conceals major variations depending on the level of proficiency required and the aptitude of the student. At one extreme is the low figure of \$7,134 spent on training a student of high aptitude required only to reach the lowest level of proficiency (04); at the other, \$12,976 spent on training a student of low aptitude required to reach a higher level of proficiency (02).

Executive salaries were frozen in 1975, while other occupational groups continued to be eligible for salary increases. There are instances now where an employee earns more than his supervisor's supervisor. This is of grave concern to the Commission, for it tends to undermine the present concept of what constitutes a promotion; in fact there are many movements between different occupational groups which are now demotions but were formerly promotions, and *vice versa*. Examples of this are a move from a PE-6 to an AS-8 position, or from an ES-3 to a PM-7 position, both of which would now be considered demotions but not very long ago would have been promotions.

The number of appointments to the Public Service declined in 1976, when a total of 30,201 were made, as compared with 35,251 in 1975 and 46,567 in 1974. In contrast, the number of applicants rose, as was to be expected during a period of high unemployment. Post-secondary recruitment has similarly declined from 1,592 in 1975 to 1,355 in 1976.

These circumstances reduce the ability of the Commission to rectify the effects of previous inequalities of opportunity; the less the recruiting, the fewer the opportunities for women, francophones, native people and the handicapped to join the Public Service.

During 1976, 1,456 employees were on surplus or lay-off status, of whom 305 were affected by the disbandment of the Department of Indian Affairs and Northern Development Canada. At the end of the year, the total number of employees on surplus or lay-off status was 567. There is continuing activity by departments and the Commission to place each month some 75 to 100 employees who are on surplus or lay-off status.

In any large organization such as the Public Service of Canada, from time to time some individuals find themselves in the wrong place doing the wrong job. During periods of rapid growth, their relocation elsewhere in the bureaucracy is relatively simple. However, in a climate of austerity, it is more important for the Commission to assist individuals faced with reduced opportunities for relocation. Such assistance is now an important part of the Commission's staffing workload.

In 1976, it was decided to terminate the Bicultural Development Program. This program provided opportunities for senior anglophone and francophone public servants and their families to live for 12 months in Quebec City and Toronto respectively. Although the program has been valuable in giving selected public servants a broader understanding of the other founding language and culture, its continuation could not be justified in the context of the Government's austerity objectives. The cancellation of the program will result in substantial savings.

The austerity measures have so far had little effect on the level of the Commission's cost-recovery training activities in terms of either volume or cancellations. In this connection, it should be noted that a survey in 1976 by the Treasury Board showed that opportunities for training and development were listed first among employee's interests.

7. Highlights of 1976

Anti-Discrimination

Some progress was made towards ensuring that public servants in general are aware of the activities of the Anti-Discrimination Branch; further efforts are under way to acquaint prospective employees with its role. During the year many of the enquiries and complaints from new Canadians arose from misunderstanding rather than discrimination. To prevent recurrence, specific instances have been brought to the attention of the managers concerned.

There was disturbing evidence that some managers had denied employee rights, including those provided for under the Public Service Employment Act. This problem may well stem from inadequate training regarding employee rights and managerial responsibilities, as illustrated by the cases described below.

Release for alleged abandonment of position: three employees with satisfactory performance records were released, under Section 27 of the Public Service Employment Act, for having abandoned their positions. For administrative reasons, the three were offered positions less acceptable than those they occupied; when they declined, they were ordered to report to the new locations and were released when they did not comply. The department's view was that managerial prerogative to transfer employees is paramount. Furthermore, the efforts made to place the employees in suitable positions within a reasonable time were inadequate; the employees' legal rights were not given sufficient consideration and their releases under Section 27 were illegal. These employees were subsequently reinstated without loss of pay or benefits.

Rejection during probationary period following promotion: an employee with more than 25 years of service was released for unsatisfactory performance during the probationary period following promotion in his own department. At the time he made the complaint, he had been unemployed for several months. As a result of his complaint, he was placed at his former level in another department and arrangements were made to enable him to restore his continuity of service.

Release on performance, grounds not substantiated: a female employee complained of discrimination on the grounds of sex. Investigation revealed that she had been released on grounds that were not fully substantiated by her performance reports. She was subsequently reinstated under new supervision, with a cash settlement for lost pay. While discrimination was not proven, a personality clash between the employee and the supervisor no doubt contributed to the decision to release her.

Appeals

The Appeals Branch initiated a program to inform departments, public servants and bargaining agents of the nature of Appeal Board inquiries and decisions. A pamphlet entitled "The Right of Appeal" was distributed to all public servants. A "Guide to the Public Service Appeals System" and a compendium of about 100 Appeal Board decisions selected for their relevance, interest, and informative value, were prepared for distribution to those involved in the representation of departments and appellants before Appeal Boards.

Activity level: the number of appeals filed increased steadily from 1967 to mid-1975. A departure from this trend occurred in the second half of 1975, coincidentally with the introduction of the Government's austerity measures. As a result, only 3,417 appeals were filed in 1975, compared with 4,125 in 1974. The decline continued in 1976, when only 2,810 submissions were received.⁵ The proportion of successful appeals also declined from a high of 32 per cent in 1974 to 14 per cent in 1976.

The decline in the number of appeals filed and in the proportion of appeals allowed may be attributed to a number of factors. Staffing activity within the Public Service has not significantly decreased, so two factors might be the improved training of staffing officers and the greater emphasis on better advice and assistance to those involved in the staffing process. Another factor may be the apparent reluctance of public servants to appeal against appointments without competition. In 1976, 34 per cent of all appealable⁶ selection processes related to appointments without competition.

Appeals are launched on many different grounds. For example a female postal employee who was unsuccessful in her application for a letter carrier position won her appeal on the contention that she was not selected solely because the rating board did not believe that women had sufficient physical stamina for the position. Another employee won her appeal because the rating board interviewed her in only one official language, contrary to her express wish to be interviewed in both official languages as was her right under the Act. In an appeal against a recommendation to release a long-service employee for mental incapacity, the appellant indicated that he was prepared to retire on medical grounds, thus protecting his full pension rights, and the Appeal Board granted an adjournment so that the appellant could explore this possibility with his department; the department later withdrew its recommendation and the appellant retired on medical grounds. In another case, the Appeal Board found that a rating board could not be seen to be impartial because its membership comprised officers directly subordinate to a manager whose niece was the selected candidate.

⁵However, in the latter part of 1976 and the early months of 1977 the trend seemed to be upward again.

⁶Appealable appointments include all promotions, acting appointments and transfers resulting from closed competitions, but exclude transfers without competition, appointments on reclassification, appointments resulting from open competitions and appointments made under the sections of the Act relating to lay-offs, leave of absence or Minister's staff.

Audit

The Commission has revised thoroughly its system of auditing staffing actions by departments and agencies under delegated authority. The new approach to auditing is aimed at providing the Commission with an overall view of staffing operations in each department. The objective of the staffing audit is to identify the basic causes of errors, omissions and lapses detected and to make recommendations for action that will prevent these problems from recurring in the future. To this end, the auditors place increasing emphasis on the identification of the weaknesses that exist in the systems of control. Officers of the branch visited 220 local, regional and headquarters offices in 24 different departments in order to examine in depth the exercise of delegated staffing authority.

The audit has made it possible to correct many incorrect departmental practices and to improve the selection procedures used in several staffing units. In one department, for example, the auditors discovered an employee inventory which did not comply with the criteria laid down in the Public Service Employment Regulations. The department agreed not to use the list further until the necessary changes had been made.

The results of the audits so far encourage the Commission to be optimistic and sustain the belief that delegated staffing authority generally is being used honestly and effectively.

Staffing

Staffing Activity

Staffing activities in terms of appointments within the Public Service remained virtually unchanged during 1976. However, the Government's restraint policies clearly had the effect of reducing the number of appointments from outside the Public Service. This resulted in decreasing the Staffing Branch referral and appointment activities by 25 per cent, an area of work which currently accounts for about 30 per cent of the Branch's staffing operations. Resources have been shifted to other areas requiring increased attention, such as the administration of priority staffing (surplus and lay-offs), the development of an interdepartmental transfer system, and increased advice and assistance to departments on decentralization and other matters of developing importance.

Since 1968, the recruitment and referral responsibilities for appointment from outside the Public Service for the Administrative Support and Operational categories (which comprise 63 per cent of the Public Service) have been carried out by Canada Manpower Centres situated in all parts of the country. The one exception to this rule is the National Capital Region, where the Regional Office of the Public Service Commission has retained responsibility for the Administrative Support category.

In 1976, after eight years of operational experience, the Public Service Commission and the Department of Manpower and Immigration agreed that it would be appropriate to do a full review of the services provided by Canada Manpower Centres to the federal Public Service. A comprehensive study was carried out by the Staffing Branch and the resulting recommendations are now being examined in detail by both departments.

Recruitment campaigns are conducted on campuses throughout the country every year to attract graduates of post-secondary educational institutions into the Public Service. This year was notable for the appointment of 969 university graduates and 386 graduates of community colleges and CEGEPs⁷. Special efforts made on behalf of Revenue Canada (Taxation) and the Office of the Auditor General resulted in the recruitment of 243 taxation officer trainees and 25 audit assistants. Students accepting positions as audit assistants are given the opportunity to article for their CA designations or to work towards a Certified General Accountant (CGA) or Registered Industrial Accountant (RIA) diploma. In addition, in the summer, 1,334 students were employed under the Career Oriented Summer Employment Program; 1,014 were employed under the Summer Student Customs Officer Program; and 736 were employed through the Manpower and Immigration Summer Student Placement Program.

The Commission recently established the Staffing Operations Services Program to consolidate the services offered to departments. A team of staffing consultants and Data STREAM training officers and a unit responsible for the training of staffing officers are provided under this new program. The same services are available in the field from the Commission's regional offices.

Proposed Legislative Amendments

It has been recognized increasingly that certain amendments to the staffing provisions of the Public Service Employment Act are desirable. To this end, some proposals have been made which are based on the 1976 conclusions and recommendations of the Special Joint Committee on Employer-Employee Relations in the Public Service. When enacted, they will bring the Act into line with up-to-date staffing practices and evolving principles in staff relations. The proposed amendments to the Act include:

- specification of three distinct types of transfer; (i) mandatory transfers that ensue from a previously agreed condition of job offer; (ii) voluntary transfers for career development and similar purposes; and (iii) transfers within a group of positions having identical requirements, which would be negotiated between bargaining agents and the employer and approved by the Commission;
- delineation of two new forms of appointment; (i) temporary appointments to cover peak workloads, the appointees acquiring neither the status nor the privileges of public servants; and (ii) "underfill" appointments of people who are not fully qualified, at a lower rate of pay, when no fully qualified candidate can be found;
- protection of employment security for public servants with long service who, under current rules, risk being released from the Public Service by rejection on probation after having won a competition for a position at a higher level;
- a provision giving the Commission clear authority to limit the eligibility for further appointment of employees who have not completed the normal probationary period in their current positions.

⁷ Collège d'enseignement général et professionnel.

Information and Consultation

A new staffing manual was completed and will be published soon; this is the first major revision since 1973.

A new program was introduced, aimed at the improvement of competition posters by reducing them to a single page, improving information quality and making the poster system a more effective medium for advertising competitions to employees. It is estimated that a saving of more than one million dollars a year will accrue as the new format is extended to the whole of the Public Service.

The Staffing Branch continued its regular formal consultations on selection standards and staffing policies and practices with bargaining agents, departments and the Treasury Board Secretariat. Of special note were two meetings with bargaining agents to discuss the proposed amendments to the Public Service Employment Act.

Two meetings were held with departmental personnel directors to inform them of the proposed amendments to the Act and to bring them up to date on the status of Commission programs. Bi-monthly meetings also were held with the Treasury Board Secretariat to discuss issues requiring joint action.

Executive Programs

There are three continuing and interrelated programs concerned with personnel in the senior ranks of the Public Service: Executive Staffing, Human Resource Planning and Executive Interchange.

There were 196 new entrants to the Senior Executive (SX) Category, including 39 francophones, nine women, and one native person. For people already in the category, there were 251 promotions and transfers, 52 involving francophones and six involving women. At the end of the year, the Senior Executive Category comprised 1,268 officers, including 259 francophones, 30 women and one native person.

Under the Executive Program, the Staffing Branch again conducted its annual service-wide review of executive manpower planning with departments and agencies, to consider the demand for executives and to identify potential candidates as part of its succession planning exercise. The replacement plan for SX positions has been reviewed by the senior management of most departments. It indicates where replacements are not readily available, thus giving adequate time to plan for identified future needs.

As part of this program, the Commission staff work in close cooperation with the Treasury Board Secretariat and the Privy Council Office to identify senior public servants who have the potential to become deputy heads of departments and agencies. These officers are brought to the attention of the senior officials responsible for advising on Governor-in-Council appointments, which are not subject to the Public Service Employment Act.

The Interchange Canada Program fosters the exchange of senior personnel between the Public Service and the private sector, universities, other levels of government and international agencies. Established in 1971, the Program enables

participants to broaden their experience, acquire new skills and develop a better understanding of the problems and attitudes of their counterparts in other sectors.

During the year, 140 interchanges were arranged. One hundred executives were attached to the Public Service—88 from the private sector, 10 from the universities, and two from other levels of government in Canada. Forty federal public servants undertook exchange assignments—19 in the private sector, four at universities, six with other governments in Canada, and 11 in international agencies.

A notable achievement was the success of the special program that brought 41 executives from some 30 companies to work for the Anti-Inflation Board. Continuing use of the Interchange Program by the Office of the Auditor General brought 27 partners and senior managers from 20 accounting firms to Ottawa to work on the Auditor General's study of financial management and control in the Public Service.

The Career Assignment Program (CAP)

The first unilingual CAP course in French was held in the fall. Of the 15 participants selected for this course, three were from organizations outside the Public Service.

There have been several developments in exchange arrangements with other governments.

- In October 1976, a *Protocole d'entente* was signed on behalf of the Governments of Canada and Quebec formalizing arrangements for the exchange of public servants for training and development.
- A pilot project was undertaken to examine the feasibility of including attendance at the College of Europe in Bruges, Belgium, as an addition to the Special Development Programs, to allow Canadian public servants to become familiar with the European Common Market and its operations. Two federal employees are expected to attend the College in the fall of 1977.
- The first reciprocal exchange of officers between the Canadian Public Service and the British Civil Service took place. Also, the first Australian Public Service Board participants followed the CAP management course and undertook assignments in a number of departments.

Equal Opportunities for Women

Following the submission of one-year action plans by departments to the Treasury Board, the Office of Equal Opportunities for Women assisted in the review of the plans and subsequent recommendations to departments as to the suitability of the activities planned. The four major areas in which requests for assistance are expected from departments are those of career counselling, establishment of inventories, monitoring of staffing, and training and development.

The Commission organized a federal-provincial Conference on Equal Opportunities for Women in Public Employment. Its purpose was to examine common problems in implementing equal opportunities programs, and to share information on the experience gained from programs to ensure equal treatment in the recruitment, selection, promotion and training processes.

The Office continues to act as the secretariat to the Inter-departmental Committee on Equal Opportunities for Women. This Committee enables departments to share information and advise the Commission and the Treasury Board Secretariat on changes required in personnel policies to ensure equal treatment of female employees.

The Office has been active in promoting the development of equal opportunities programs in the regions, and a co-ordinator is now located in the Commission's Toronto Regional Office. The Office also has assisted in the development of interdepartmental committees on equal opportunities for women in the Winnipeg and Vancouver regions. Assistance is being given to newly appointed part-time co-ordinators in the Winnipeg and Halifax Regional Offices of the Commission.

The publications "Interaction", "EOW News" and "Memo" give public servants information on such subjects as day care, part-time work and the implementation of the new equal opportunities policy.

The Native Employment Program

The Commission and the Treasury Board jointly sought Cabinet endorsement of measures to improve opportunity of access to the Public Service for native peoples by, for instance, providing career development opportunities and encouraging participation in the design and delivery of programs directed to native communities. In this context, an independent study by Impact Research completed in 1976, was most timely in identifying barriers and hindrances to the employment and advancement of native people in the Public Service. In addition, during the year, the Program was expanded into the regions, and there are now Native Employment Co-ordinators in the Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, and Montreal Regional Offices of the Commission.

Staff Development

Professional training

The Staff Development Branch conducted a total of 449 courses in professional and managerial training and development, of which 123 were held outside the National Capital Region. Total participation in these courses was 9,474 persons. The Commission operated 18 classrooms for professional and managerial training, six of them outside the NCR.

In addition to its own training programs, the Commission engaged in six "joint ventures" with educational institutions across Canada, under which training is offered to participants from both the public and the private sectors. Co-operative arrangements were completed with four provincial governments for joint training of federal and provincial employees, or for the exchange of places on courses conducted either by federal or provincial authorities. The governments involved are those of Prince Edward Island, New Brunswick, Ontario and Saskatchewan.

In the past three years particularly, the reports of the Auditor General have stated a need for improved financial management in the Public Service and for more professional accountants in government departments. In response the Commission undertook a major expansion of its training programs in the

management sciences and established a financial management program in professional accounting in conjunction with the Society of Industrial Accountants (RIA) and Algonquin College. In 1976, 456 students were enrolled in full-time and part-time courses under the program.

The Commission collaborated with the Treasury Board Secretariat and the Privy Council Office in the development and presentation of a course in Government Expenditures Management. The course is in two parts, each lasting two weeks: decision-making aspects of government finance, and accounting for and control of government finances. These courses are attracting a high level of participation by senior executives. A shorter version is being offered to officials at the level of deputy head.

Language Training

Continuous language training was conducted in all regions of Canada, with a total of 7,044 participants in 533 classrooms for language training, 116 of them outside the NCR. The Commission has agreements with the Governments of Ontario and New Brunswick for language training of federal employees in those provinces.

(Detailed statistical tables on training and development, Appendix V.)

Official Languages

A new means of evaluation, Test 500A, has been added to the range of available tests to determine levels of linguistic knowledge. This new test is designed to evaluate the highest level (01) required for bilingual positions. The introduction of the new test constitutes a benchmark in the development of a functional level of bilingualism, in the sense that a person at this level will be effectively competent to perform the duties of a position that requires a thoroughly comprehensive knowledge of the second language.

Co-ordination structures essential to the implementation of the Official Languages Program have been introduced. They include an integrated system for monitoring conditional appointments in co-operation with the Staffing and Staff Development Branches. This initiative enables officers responsible for the Program to detect the most frequent errors of interpretation and to direct the training activities for departmental officers in relation to these precise needs.

Among other important achievements under the Program was the completion of the study on retention of knowledge of the second language by public servants. The study indicates that the second language skills of anglophones, in both writing and speaking, decline slightly a year or so after completion of training, even though passive skills remain at the initial level. Responses to questionnaires suggest a prevalent lack of self-confidence in knowledge of the second language and the ability to use it. In contrast, francophones seem not only to retain but to improve their second language skills significantly in what appears to be a more supportive environment. The findings support those of Dr. Bibeau and throw light on the problems of acquiring and using a second language in the Public Service.

The Language Review Committee, established in 1974, makes it possible for public servants to contest decisions of the Language Bureau to withdraw them from language courses, if they feel such decisions to be unjust and their competence misjudged. Public servants who fail the Language Knowledge Examination can ask their departments to intervene with the committee to have their results reviewed. The committee also reviews, at the request of departments, the decisions of Orientation Services concerning the language competence of outside applicants. In 1976, out of 66 requests for review submitted, the committee found in favor of the petitioners in 26 cases and against them in 40 cases.

Commission Administration

During the past year, the Commission made several changes in its organization structure. The major change involved the abolition of the position of executive director to permit greater involvement and direction to the work of the operating branches in respect of both ongoing operations and policy development. To provide the necessary staff support to the Commissioners, two new organizations were established, each of which involved the regrouping of existing organizational components:

Secretariat Services, which brought together the former Secretariat function and the Policy Planning Division, is responsible for carrying out a policy coordination role on behalf of the Commissioners.

The Corporate Systems and Services Branch, which brought together the Personnel, Finance, Computer Services, Administration and Information Services Divisions, was created to develop and implement corporate planning and control systems, and to provide the information required for planning and control of operations and the effective and efficient use of the Commission's resources. The Branch also undertakes the development of internal administrative policies, standards and procedures. The grouping of these Divisions into one Branch permits a better co-ordination of these important services while maintaining direct links between the Chairman and the Directors of Personnel and Finance.

It was decided that the work of various units concerned with special interest groups could be made more effective by integrating these units into the major operating branches, while at the same time ensuring that they continue to receive special attention from the Commissioners. Thus the Career Assignment Program, the Office of Equal Opportunities for Women and the Office of Native Employment became components of the Staffing Branch since their main functions are closely related to staffing. The Northern Career Program was integrated into the Staff Development Branch as its prime role is the training of native peoples living north of the 60th parallel.

The Commission welcomes the establishment of the national office of the Union of Public Service Commission Employees and the creation, accordingly, of a joint employer-employee consulting mechanism at the departmental level.

The Challenges Ahead

The Commissioners wish to express deep appreciation to the personnel of the Commission for their generous reception, as well as for the very helpful co-operation which has permitted us to examine frankly and profitably the important questions raised in this Report.

Our determination to raise problematic issues is not a symptom of pessimism but rather a sign of our firm resolve and that of our personnel to confront the challenges which face us today.

It is in this spirit that we are preparing to participate actively and enthusiastically in the work of the Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle.

Our constant concern will be to implement the mandate with which Parliament has charged the Commission, and to do so diligently and effectively in collaboration with the department and the bargaining agents of the Public Service.

Appendices

Table of Contents

Appendix I—1976-77 Budget of the Public Service Commission

Tables and Figures	Page
Distribution of Man Years and Funds by Major Activities	38
Source of Man Years and Funds	38
Distribution of Man Years and Funds for Official Languages Activities	40
Staff Development Branch Revolving Fund Operations	40

Appendix II—Delegation of Staffing Authority During 1976

Tables	Page
Initial Delegation	42
Further Delegation	42
Revision to Delegation	42

Appendix III—Exclusion from the Public Service Employment Act

Appendix IV—Political Activities

Appendix V—Statistics

Tables	Page
Public Service Appointments and Separations	45
Appointments by the PSC and by Departments	46
Appointments by Sex and Geographic Area	48
Appointments by Language Group and Geographic Area	50
Separations by Reason Given	51
Appointments of Recent University Graduates	52
Applications and Appointees—Recent University Graduates	52
Appointments: Community Colleges and CEGEPs	53
Appointments: Career-Oriented Summer Employment	54
Appointments by Language Requirements of Positions	55
Appointments by Language Group	56
Appointments to Bilingual Positions from Within Public Service	58
Appointments to Bilingual Positions from Outside Public Service	59
Appeals by Regions	60
Appeals against Appointments	60
Appeals by Key Issues	61

17	Professional Training and Regions	62
18	Professional Training and Language of Instruction	63
19	Language Training Participation	63
20	Employees by Type of Employment	64
21	Employment by Geographic Area	64
22	Employees by Location	65
23	Employees by Department and Sex	66
24	Employees by Department and Language Group	68
25	Employees by Age Group and Sex	70
26	Employees by Age Group and Language Group	70
27	Employees by Salary and Sex	71
28	Employees by Salary and Language Group	72
29	Females in the Senior Executive Category	73
30	Francophones in the Senior Executive Category	74
31	Females in the Scientific and Professional Category	75
32	Francophones in the Scientific and Professional Category	76
33	Females in the Administrative and Foreign Service Category	77
34	Francophones in the Administrative and Foreign Service Category	78
35	Females in the Technical Category	79
36	Francophones in the Technical Category	80
37	Females in the Administrative Support Category	81
38	Francophones in the Administrative Support Category	82
39	Females in the Operational Category	83
40	Francophones in the Operational Category	84
41	Employees by Category and Location	85
42	Data STREAM Employees by Sex	86
43	Data STREAM Employees by Language Group	88
44	Senior Executives by Level and Language Group	90
45	Senior Executive by Level and Sex	90
46	Employees by Category and Language Group	92
47	Employees by Category and Sex	92
Figures		Page
1	Executive Appointments	45
2	Public Service Appointments	47
3	Post-Secondary Recruitment by Language Group	53
4	Post-Secondary Recruitment by Sex	53
5	Appointments by Language Requirements of Positions	54
6	Appointments by Language Group	57
7	CAP Participation	62
8	Employee Growth by Category	85
9	NCR Employees	86

APPENDIX I
1976-77 Budget of the Public Service
Commission

Table 1 Distribution of Man Years and Funds by Major Activities

Activity	M/Y	\$(000)
Official Languages	2,761	62,889
Staffing	611	15,094
Audit	45	880
Appeals	55	1,057
Anti-Discrimination	13	315
Administration	439	9,176
Professional and Managerial Training	199	6,865
Total	4,123	96,276

Table 2 Source of Man Years and Funds

Source	M/Y	\$(000)
Secretary of State Vote 105 ^a	3,173	73,316
Treasury Board Vote 15	198	4,112
Staff Development Branch Revolving Fund ^b	752	18,848
Total	4,123	96,276

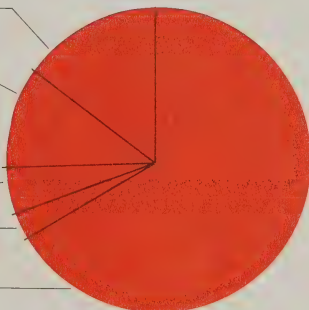
^aNot included are six man years and \$455,000 appropriated for the Incentive Award Board, transferred to Treasury Board April 1, 1977.

^bCovers professional and managerial training and specialized language training (see Table 4 below). A revolving fund is an authorization by Parliament to draw money from the Consolidated Revenue Fund as working capital for prescribed purposes. The amount of money is not to exceed a given maximum at any one time and may be expended on a continuing basis. It is maintained through return on expenditures.

Figure 1 Distribution of Man Years and Funds by Major Activities

Man Years

Staffing (11) 14.8%
Administration (39) 10.7%
Professional and Managerial Training (99) 4.8%
Audit, Appeals, Anti-Discrimination (13) 27%
Official Languages Activities (2,761) 67.0%



\$(000)

Staffing (15,094) 15.7%
Administration (9,176) 9.5%
Professional and Managerial Training (6,865) 7.1%
Audit, Appeals, Anti-Discrimination (2,252) 2.4%
Official Languages Activities (62,889) 65.3%

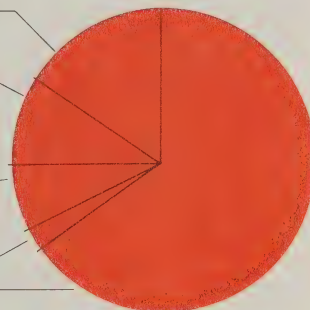
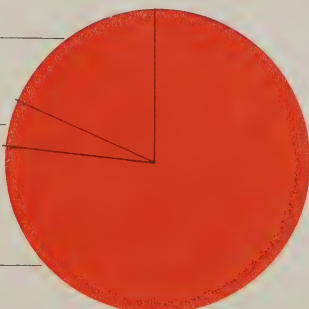


Figure 2 Source of Man Years and Funds

Man Years

Staff Development Branch
Revolving Fund (752) 18.2%
Treasury Board, Vote 15 (98) 4.8%
Secretary of State, Vote 105 (3,173) 77.0%



\$(000)

Staff Development Branch
Revolving Fund (18,848) 19.6%
Treasury Board, Vote 15 (4,112) 4.3%
Secretary of State, Vote 105 (73,316) 76.1%

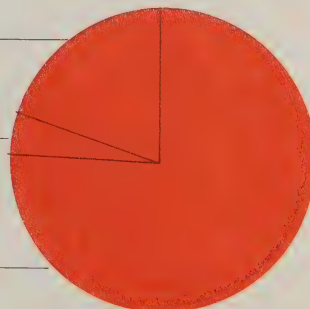


Table 3 Distribution of Man Years and Funds for Official Languages Activities

Activity	M/Y	\$(000)
Continuous Language Training—Staff Development Branch	1,938	44,484
Official Languages Program—tests, standards	112	2,650
Bilingualism Program	28	453
Sponsored funds for translation of training programs	—	375
Revolving fund—specialized language training (estimate of forecast utilization)	553	12,628
Career Orientation Program	130	2,299
Total	2,761	62,889

Table 4 Staff Development Branch Revolving Fund* Operations

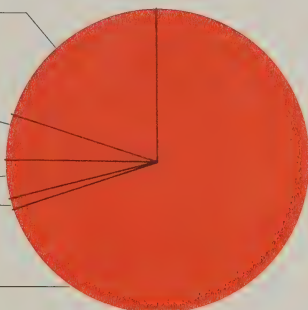
	1976-77 Forecast	
	M/Y	\$(000)
Revenue	—	19,055
Expenditures		
—Specialized language training	553	12,628
—Professional and managerial training	199	6,220
Total	752	18,848
Profit (or loss)		+207

*Authorized for the purpose of providing, in response to department and agency demands, professional and managerial development courses, specialized language training, and related consultative services.

Figure 3 Distribution of Man Years and Funds: Official Languages Activities

Man Years

Revolving Fund—Specialized language training (553) 20.0%
 Career Orientation Program (112) 4.1%
 Official Languages Program—Tests, standards (112) 4.1%
 Bilingualism Program (453) 17.7%
 Continuous Language Training Activity—SDB (44,484) 70.2%



\$ (000)

Revolving Fund—Specialized language training (12,628) 20.1%
 Official Languages Program—tests, standards (2,650) 4.2%
 Career Orientation Program (2,299) 3.7%
 Bilingualism Program (453) .7%
 Sponsored Funds—for translation training programs (375) .6%
 Continuous Language Training Activity—SDB (44,484) 70.7%

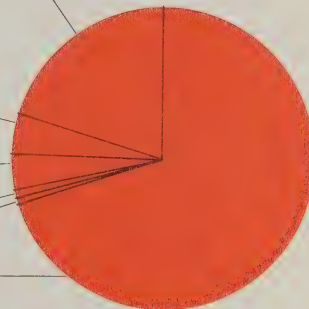
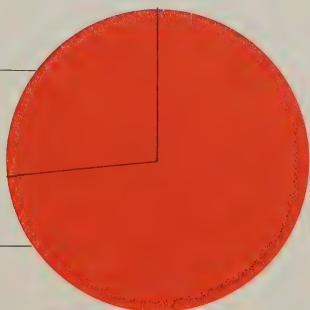


Figure 4 Staff Development Branch Revolving Operations

Man Years

Professional and managerial training (199) 26.5%
 Specialized language training (553) 73.5%



\$ (000)

Professional and managerial training (6,220) 33.0%
 Specialized language training (12,626) 67.0%



APPENDIX II

Delegation of Staffing Authority during 1976

On January 1, 1976 only four offers of delegation under the revised approach were outstanding. The Department of Veterans Affairs accepted such an offer in May 1976. No special instruments of delegation were issued during the year.

The instruments of delegation of the Department of the Environment and the Department of National Health and Welfare were changed to apply the conditions of the revised approach. Although these two departments have positions in the Scientific and Professional and Technical categories which meet the criteria for delegation, offers extended for these categories had not been accepted by December 31, 1976.

Revisions were made to the staffing authority delegated to the Deputy Minister of Manpower and Immigration and the Chairman of the Unemployment Insurance Commission. These were an expansion of the authority of each deputy head to permit interdepartmental appointments between the two agencies to be made under delegated authority at the lower and middle levels of the Personnel Administration Group. The revision became effective on December 30, 1976.

During 1976 two agencies staffed under the provisions of the Public Service Employment Act were disbanded and the instruments of delegation to the deputy heads concerned became invalid on the dates of disbandment.

These were as follows:

- Energy Supplies Allocation Board, disbanded on July 1, 1976
- Information Canada, disbanded on April 1, 1976

The following tables specify by department and agency and by occupational category, the actions effected by the six instruments to deputy heads which were completed in 1976.

Table 1 Initial Delegation

Initial delegation of authority (pursuant to Subsection 6(1)* of the Public Service Employment Act)

Department or Agency	Category	Effective Date
Veterans Affairs	Scientific and Professional	May 15, 1976
	Technical	May 15, 1976

* Subsection 6(1) of the Public Service Employment Act provides for the full delegation of staffing authority to deputy heads, subject to the terms and conditions of the Commission.

Table 2 Further Delegation

Categories in which additional groups were delegated (pursuant to Subsection 6(1)* of the Public Service Employment Act)

Department or Agency	Category	Effective Date
Canadian Transport Commission	Administrative and Foreign Service	August 30, 1976
Royal Canadian Mounted Police	Scientific and Professional	July 19, 1976
	Technical	July 19, 1976
Science and Technology (Ministry of State for)	Technical	April 30, 1976

* Subsection 6(1) of the Public Service Employment Act provides for the full delegation of staffing authority to deputy heads, subject to the terms and conditions of the Commission.

Table 3 Revisions to Delegation

Revisions in accordance with the revised approach to further delegation which resulted in a return of certain functional authorities to the Public Service Commission (pursuant to Subsection 6(4)* of the Public Service Employment Act)

Department or Agency	Category	Effective Date
Environment	Administrative and Foreign Service	April 1, 1976
National Health and Welfare	Administrative and Foreign Service	April 1, 1976
Veterans Affairs	Administrative and Foreign Service	May 15, 1976

* Subsection 6(4) of the Public Service Employment Act states that the Commission may revise, rescind or reinstate that authority, as it sees fit.

APPENDIX III **Exclusions from the Public Service** **Employment Act**

The Public Service Employment Act empowers the Public Service Commission to exclude from its provisions, individuals, positions, or classes of positions when such exclusion seems in the best interests of the Public Service. Such action requires approval of the Governor-in-Council, and may, with his assent, be reversed on the advice of the Commission (Section 39).

The following were excluded, on initial appointment only, from Section 10, dealing with appointments based on merit, to ensure continuous operation of the Sudbury Municipal Airport, which was taken over by Transport Canada, with effect from January 1, 1976; condition of sale was that Transport Canada should retain these employees.

N. Matson	Foreman	Transport Canada
K. Easterbrook	Vehicle Mechanic	Transport Canada
O. Myers	Field Maintenance Foreman	Transport Canada
J. Piwtarak	Maintenance Craftsman	Transport Canada
M. Belond	Firefighter	Transport Canada
B. Cummings	Firefighter	Transport Canada
G. Hammerland	Firefighter	Transport Canada
R. Labatte	Firefighter	Transport Canada
W. Kulos	Firefighter	Transport Canada

The following, also former employees of the Sudbury airport, were excluded from Section 10 dealing with merit and Section 20 dealing with language qualifications:

D. Ewing	Airport Manager	Transport Canada
D. Clement	Chief Clerk	Transport Canada
J. Mick	Fire Officer	Transport Canada
K. Kuula	Field Maintenance Supervisor	Transport Canada

Those excluded from the provisions of Section 10 and 20, for health reasons, were

A. Brooks	Procurement Officer	National Museums of Canada
B. Hart	Chief, Commemoration and Special Events	Department of Veterans' Affairs
D. Brothwell	Clerk	Department of External Affairs

Canadian Status and non-Status Indians, Inuit and Metis appointed under the Northern Careers Program were excluded from Section 11, dealing with appointments to be made within the Public Service; Section 21, dealing with appeals; Section 27, dealing with abandonment of position; Section 28, dealing with probation; Section 31, dealing with recommendations for release or demotion; and Section 36, dealing with rate of pay on appointment, and from Sections 10 and 20.

APPENDIX IV

Political Activities

Although public servants are prohibited from being Members of Parliament, of provincial legislatures, or of territorial councils, Section 32 of the Public Service Employment Act empowers the Commission to grant leave of absence without pay to public servants seeking nomination or standing for election to these legislative bodies.

Leave is granted if the Commission believes that the employee's usefulness to the Public Service will not be impaired should he or she fail to be nominated or elected. If elected, the employee immediately leaves the Public Service.

Nine public servants were granted leave of absence during 1976, eight seeking election in the provincial election of Quebec and one seeking election in the Northwest Territories. Two of these public servants were employed by the Public Service Commission; the remaining seven were employed by Statistics Canada, the Post Office, Agriculture Canada, Environment Canada, and the departments of Indian and Northern Affairs, National Defence and Regional Economic Expansion.

Figure 1 Executive appointments

Distribution of appointments to and within the Senior Executive Category from outside and within the Public Service, 1974 to 1976.

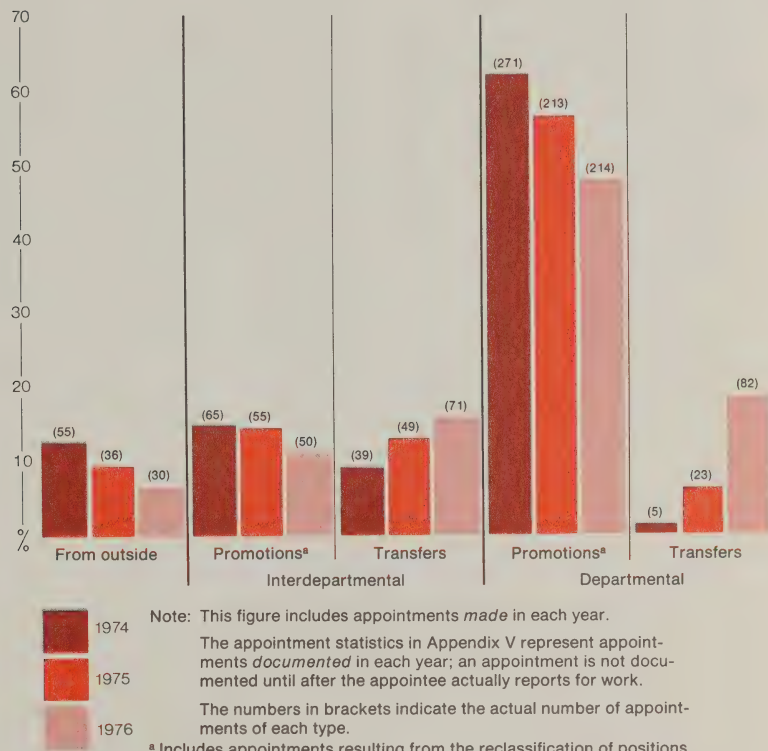


Table 1 Public Service Appointments and Separations

Appointments and separations of employees under the Public Service Employment Act, 1972 to 1976

Appointments and separations	1972	1973	1974	1975	1976
Appointments to the Public Service ^a	38,568	38,979	46,567	36,251	30,201
Appointments within the Public Service	49,916	59,536	78,232	90,920	91,031
Separations from the Public Service	25,302	33,239	39,344	31,783	31,731

^a Appointments of persons for a term of less than six months are not included in this table. When such persons are subsequently appointed for a term of more than six months or for an indeterminate period, they are counted as "Appointments within the Public Service".

Table 2 Appointments by the PSC and by Departments

Appointments by the Public Service Commission and by departments under delegated authority (Section 6 (1), Public Service Employment Act), 1975 and 1976

	1975 Appointments			1976 Appointments		
	PSC	Departments	Total	PSC	Departments	Total
To the Public Service	4,388	31,863	36,251	1,790	28,401	30,201
Within the Public Service						
From one occupational group to another	2,510	10,927	13,437	1,567	9,258	10,827
To a higher level within occupational group	6,657	33,647	40,304	3,994	28,849	32,861
To a lower level within occupational group ^b	210	2,662	2,872	133	2,666	2,799
Between subdivisions of occupational group, no change in level	66	1,266	1,332	30	903	933
No change in occupational group/subdivision/level ^c	2,843	19,668	22,511	2,256	26,691	28,967
To level below position level, no change in occupational group/level/department	338	1,122	1,460	196	1,169	1,365
Of term employees for indeterminate period, no change in occupational group/level/department	399	8,605	9,004	674	12,587	13,279
Total within the Public Service	13,023	77,897	90,920	8,850	82,123	91,031
Grand total	17,411	109,760	127,171	10,640	110,524	121,232

^a Totals include 68 appointments for which the appointment authority was not specified.

^b Includes re-appointment of employees to substantive level after an acting appointment to higher level.

^c Includes both between and within departments. Prior to April 1, 1975, included only appointments between departments.

Figure 2 Public Service Appointments

Appointments to and within the Public Service, 1972 to 1976.

Appointments to the public service.

Appointments which resulted in a move from one occupational group to another.

Appointments which resulted in a move to a higher level within occupational group.

Appointments which resulted in a move to a lower level within occupational group or between subdivisions of occupational group (no change in level) or to a level below position level (no change in occupational group/level/department).

Appointments which resulted in a move between departments, no change in occupational group/subdivision/level.^a

Appointments in which a term employee was appointed for an indeterminate period, no change in occupational group/level/department.

^a Does not include intra-departmental appointments (15,968 in 1975, and 22,610 in 1976.)

^b See Table 2.

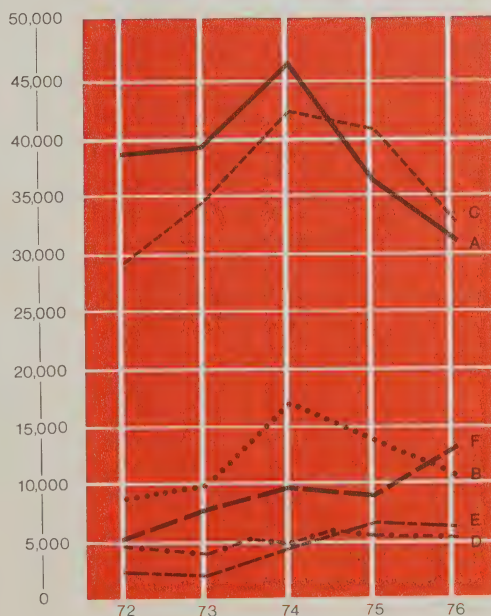


Table 3 Appointments by Sex and Geographic Area

Appointments to and within the Public Service under the Public Service Employment Act, by geographic area and sex, 1975 and 1976

Geographic Area	1975											
	Appointments to the Public Service						Appointments within the Public Service					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	351	63.9	198	36.1	549	100.0	1,089	71.1	442	28.9	1,531	100.0
Prince Edward Island	75	68.2	35	31.8	110	100.0	244	72.6	92	27.4	336	100.0
Nova Scotia	1,132	69.0	508	31.0	1,640	100.0	2,959	68.0	1,392	32.0	4,351	100.0
New Brunswick	554	64.9	299	35.1	853	100.0	1,589	65.6	835	34.4	2,424	100.0
Quebec ^a	2,610	59.2	1,795	40.8	4,405	100.0	8,059	63.8	4,570	36.2	12,629	100.0
Ontario ^a	4,302	58.2	3,094	41.8	7,396	100.0	8,761	58.7	6,167	41.3	14,928	100.0
Manitoba	773	45.4	928	54.6	1,701	100.0	1,849	54.6	1,538	45.4	3,387	100.0
Saskatchewan	574	50.7	558	49.3	1,132	100.0	1,357	60.5	884	39.5	2,241	100.0
Alberta	1,549	50.1	1,544	49.9	3,093	100.0	2,599	53.3	2,281	46.7	4,880	100.0
British Columbia	2,626	54.5	2,193	45.5	4,819	100.0	5,154	60.4	3,384	39.6	8,538	100.0
Yukon Territory	97	36.5	169	63.5	266	100.0	165	56.9	125	43.1	290	100.0
Northwest Territories	345	57.0	260	43.0	605	100.0	437	65.8	227	34.2	664	100.0
National Capital Region	4,823	50.5	4,721	49.5	9,544	100.0	17,072	49.7	17,271	50.3	34,343	100.0
Outside Canada	95	68.8	43	31.2	138	100.0	222	59.5	156	40.5	378	100.0
Total	19,906	54.9	16,345	45.1	36,251	100.0	51,556	56.7	39,364	43.3	90,920	100.0
Geographic Area	1976											
	Appointments to the Public Service						Appointments within the Public Service					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	298	63.1	174	36.9	472	100.0	1,691	76.1	530	23.9	2,221	100.0
Prince Edward Island	82	76.6	25	23.4	107	100.0	237	70.3	100	29.7	337	100.0
Nova Scotia	814	66.2	416	33.8	1,230	100.0	2,548	64.8	1,382	35.1	3,932	100.0
New Brunswick	405	66.9	200	33.1	605	100.0	1,471	60.7	952	39.3	2,423	100.0
Quebec ^a	2,589	59.5	1,764	40.5	4,353	100.0	8,308	59.5	5,661	40.5	13,969	100.0
Ontario ^a	4,194	59.1	2,905	40.9	7,099	100.0	9,512	58.5	6,731	41.4	16,249	100.0
Manitoba	655	49.1	679	50.9	1,334	100.0	1,838	49.8	1,853	50.2	3,691	100.0
Saskatchewan	535	49.8	540	50.2	1,075	100.0	1,279	55.8	1,015	44.2	2,294	100.0
Alberta	1,476	46.8	1,677	53.2	3,154	100.0	2,623	49.4	2,683	50.6	5,306	100.0
British Columbia	2,326	55.4	1,875	44.6	4,202	100.0	4,380	55.3	3,535	44.7	7,917	100.0
Yukon Territory	84	40.4	124	59.6	208	100.0	151	52.6	136	47.4	287	100.0
Northwest Territories	235	51.2	224	48.8	459	100.0	462	63.6	264	36.4	726	100.0
National Capital Region	2,940	50.0	2,945	50.0	5,885	100.0	15,803	50.1	15,718	49.9	31,530	100.0
Outside Canada	7	38.9	11	61.1	18	100.0	113	75.8	36	24.2	149	100.0
Total^b	16,640	55.1	13,559	44.9	30,201	100.0	50,416	55.4	40,596	44.6	91,031	100.0

^a Excluding the National Capital Region.^b Totals include two appointments to the Public Service and 19 appointments within the Public Service for which sex was not recorded.

<hr/>	
1975	
<hr/>	
Total ointments	
No.	%
080	1.6
446	0.4
991	4.7
277	2.6
034	13.4
324	17.6
088	4.0
373	2.7
973	6.3
357	10.5
556	0.4
269	1.0
892	34.5
511	0.4
171	100.0
<hr/>	
1976	
693	2.2
444	0.4
162	4.3
028	2.5
322	15.1
359	19.3
025	4.1
369	2.8
460	7.0
119	10.0
495	0.8
185	1.0
415	30.9
167	0.1
,232	100.0
<hr/>	

Table 4 Appointments by Language and Geographic Area

Appointments to and within the Public Service under the Public Service Employment Act, by geographic area and language group, 1975 and 1976

1975										
Geographic Area	Appointments to the Public Service						Appointments Within the Public Service			
	Anglophone ^a		Francophone ^a		Unknown		Total		Anglophone ^a	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	547	99.6	2	0.4			549	100.0	1,524	99.5
Prince Edward Island	109	99.1	1	0.9			110	100.0	334	99.4
Nova Scotia	1,599	97.5	41	2.5			1,640	100.0	4,279	98.3
New Brunswick	760	89.1	93	10.9			853	100.0	2,217	91.5
Quebec ^b	331	7.5	4,074	92.5			4,405	100.0	688	5.4
Ontario ^b	7,309	98.8	87	1.2			7,396	100.0	14,681	98.3
Manitoba	1,685	99.1	16	0.9			1,701	100.0	3,343	98.7
Saskatchewan	1,127	99.6	5	0.4			1,132	100.0	2,230	99.5
Alberta	3,075	99.4	18	0.6			3,093	100.0	4,849	99.4
British Columbia	4,796	99.5	23	0.5			4,819	100.0	8,484	99.4
Yukon	265	99.6	1	0.4			266	100.0	290	100.0
Northwest Territories	593	98.0	12	2.0			605	100.0	628	94.6
National Capital Region	6,340	66.4	3,204	33.6			9,544	100.0	23,763	69.2
Outside Canada	86	62.3	52	37.7			138	100.0	279	74.8
Total	28,622	79.0	7,629	21.0			36,251	100.0	67,589	74.3
1976										
Newfoundland	471	99.8	0	0.0	1	0.2	472	100.0	2,212	99.6
Prince Edward Island	104	97.2	1	0.9	2	1.9	107	100.0	331	98.2
Nova Scotia	1,178	95.8	48	3.9	4	0.3	1,230	100.0	3,866	98.3
New Brunswick	535	88.4	57	9.4	13	2.1	605	100.0	2,104	86.8
Quebec ^b	289	6.6	4,047	93.0	17	0.4	4,353	100.0	627	4.5
Ontario ^b	6,950	97.9	128	1.8	21	0.3	7,099	100.0	15,915	97.9
Manitoba	1,323	99.2	8	0.6	3	0.2	1,334	100.0	3,657	99.1
Saskatchewan	1,071	99.6	4	0.4	0	0.0	1,075	100.0	2,282	99.5
Alberta	3,137	99.5	16	0.5	1	0.0	3,154	100.0	5,268	99.3
British Columbia	4,189	99.7	6	0.1	7	0.2	4,202	100.0	7,878	99.5
Yukon	208	100.0	0	0.0	0	0.0	208	100.0	287	100.0
Northwest Territories	458	99.8	1	0.2	0	0.0	459	100.0	692	95.3
National Capital Region	4,085	69.4	1,663	28.3	137	2.3	5,885	100.0	21,682	68.8
Outside Canada	11	61.1	7	38.9	0	0.0	18	100.0	113	75.8
Total	24,009	79.5	5,986	19.8	206	0.7	30,201	100.0	66,914	73.5

^a Preferred working language of appointee.^b Excluding the National Capital Region.

1975					
Appointments within the Public Service				Total Appointments	
Unknown		Total			
No.	%	No.	%	No.	%
		1,531	100.0	2,080	1.6
		336	100.0	446	0.3
		4,351	100.0	5,991	4.7
		2,424	100.0	3,277	2.6
		12,629	100.0	17,034	13.4
		14,928	100.0	22,324	17.6
		3,387	100.0	5,088	4.0
		2,241	100.0	3,373	2.7
		4,880	100.0	7,973	6.3
		8,538	100.0	13,357	10.5
		290	100.0	556	0.4
		664	100.0	1,269	1.0
		34,348	100.0	43,892	34.5
		373	100.0	511	0.4
		90,920	100.0	127,171	100.0
1976					
6	0.3	2,221	100.0	2,693	2.2
5	1.5	337	100.0	444	0.4
9	0.2	3,932	100.0	5,162	4.3
75	3.1	2,423	100.0	3,028	2.5
49	0.4	13,969	100.0	18,322	15.1
51	0.3	16,249	100.0	23,359	19.3
7	0.2	3,691	100.0	5,025	4.1
3	0.1	2,294	100.0	3,369	2.8
9	0.2	5,306	100.0	8,460	7.0
6	0.1	7,917	100.0	12,119	10.0
0	0.0	287	100.0	495	0.8
0	0.0	726	100.0	1,185	1.0
658	2.1	31,530	100.0	37,415	30.9
0	0.0	149	100.0	167	0.1
878	1.0	91,031	100.0	121,232	100.0

Table 5 Separations by Reason Given
Separations from the Public Service, 1975 and 1976

Reason for separation	1975	1976
Released		
—for breach of discipline or misconduct	71	93
—for incompetence or incapacity	140	119
—for abandonment of position	447	362
Rejected during probation	685	705
Revocation of appointment	39	33
Retirement		
—at age 65 and over	1,567	1,579
—elective, at age 55-65	2,763	2,854
—medical grounds	744	759
Laid off	685	916
End of specified term	3,145	3,798
Death	836	788
Resignation		
Total number of employees who resigned ^a	20,661	19,725
Reasons for resignation		
—Outside employment (in private sector)	4,187	3,670
—Return to school	1,605	1,605
—Another government agency	334	286
—Governor-in-Council appointment	14	55
—Personal health	2,965	2,560
—Family health	240	231
—Relocation due to marriage	244	251
—Better advancement opportunities	387	345
—Greater job satisfaction	525	491
—Higher salary	472	369
—Higher allowances	61	36
—Better fringe benefits	103	85
—Employment outside Canada	64	51
—Maternity	273	293
—Domestic family responsibility	533	620
—Lack of child care	99	93
—Relocation of spouse	773	919
—Part-time up to 29 hrs/wk.	78	65
—Part-time over 29 hrs/wk.	18	19
—Unspecified personal reasons	11,092	8,918
Total separations	31,783	31,731

^a As employees may indicate more than one reason for resignation, the total of the reasons for resignation exceeds the actual number of resignations.

Table 6 Appointments of Recent University Graduates

Appointments to the Public Service of university graduates at bachelor, master and doctoral levels, by province in which degree obtained, compared with total graduates, 1976

Province	Appointees ^a						Graduates ^b					
	Anglophone ^c	Francophone ^c	Male	Female	Total Appointees		Male	Female	Total Graduates		% of graduate appointees	
					No.	%			No.	%		
Newfoundland	10	0	9	1	10	1.0	1,300	770	2,070	2.2	0.5	
Prince Edward Island	9	0	7	2	9	0.9	195	135	330	0.4	2.7	
Nova Scotia	57	3	43	17	60	6.2	2,605	2,015	4,620	4.9	1.3	
New Brunswick	19	16	26	9	35	3.6	1,730	1,310	3,040	3.2	1.2	
Quebec	70	171	179	62	241	24.9	15,210	9,380	24,590	26.1	1.0	
Ontario	394	65	316	143	459	47.4	24,910	14,210	39,120	41.6	1.2	
Manitoba	31	0	25	6	31	3.2	2,890	1,765	4,655	4.9	0.7	
Saskatchewan	19	1	18	2	20	2.1	1,780	1,010	2,790	3.0	0.7	
Alberta	34	1	23	12	35	3.6	4,295	3,095	7,390	7.8	0.5	
British Columbia	59	2	39	22	61	6.3	3,440	2,060	5,500	5.8	1.1	
Canadians Studying Abroad	6	2	6	2	8	0.8						
Total	708	261	691	278	969	100.0	58,355	35,750	94,105	100.0	1.0	

^a Recruitment program for 1976.

^b Graduates in 1975-76 academic year, from Statistics Canada's service bulletins.

^c Preferred working language of appointee.

Table 7 Applications and Appointees—Recent University Graduates

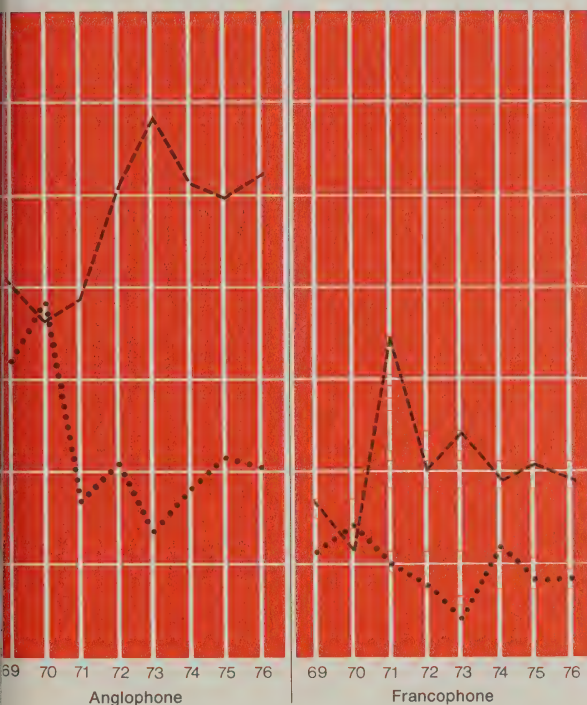
Applications and appointments resulting from university recruitment, by occupational group, language group and sex, 1975 and 1976

Group	1975 Appointments						1976 Appointments					
	Applications	Anglophone ^a	Franco-phone ^a	Male	Female	Total	Applications	Anglophone ^a	Franco-phone ^a	Male	Female	Total
Administrative	8,045	173	110	178	105	283	8,707	163	80	161	82	243
Foreign Service	4,707	43	19	58	4	62	4,194	46	16	55	7	62
Auditing and Accounting	1,377	164	81	212	33	245	1,558	244	71	260	55	315
Pure and Applied Sciences	2,767	116	51	147	20	167	3,863	132	57	115	74	189
Computer Systems	427	72	10	65	17	82	572	19	11	26	4	30
Social-Economic	1,907	221	62	195	88	283	2,230	104	26	74	56	130
Total	19,230	789	333	855	267	1,122	21,124	708	261	691	278	969

^a As claimed by appointee.

Figure 3 Post-Secondary Recruitment Results by Language Group

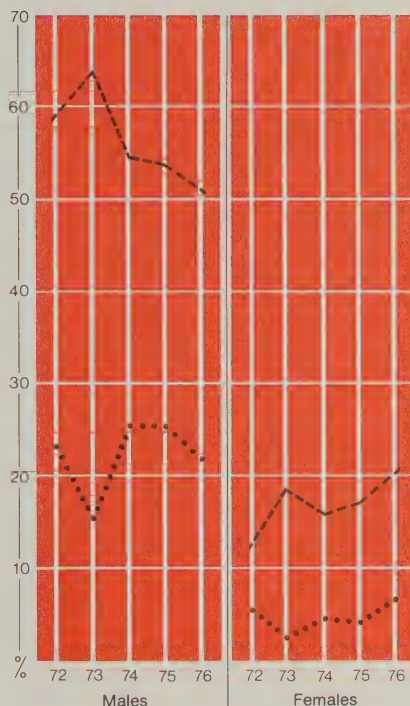
Percentage of appointments resulting from post-secondary recruitment, by language group, 1969 to 1976.



University
Community college and CEGEP

See Tables 7 and 8 in this appendix.

Figure 4 Post-Secondary Recruitment Results by Sex
Percentage of appointments resulting from post-secondary recruitment, by sex, 1972 to 1976.



--- University
..... Community college and CEGEP

Note: See Tables 7 and 8 in this appendix.

Table 8 Appointments: Community Colleges and CEGEPs

Applications and appointments resulting from community college and CEGEP recruitment, by occupational group, language group and sex, 1975 and 1976

	1975 Appointments						1976 Appointments					
	Applications	Anglo-phone ^a	Franco-phone ^a	Male	Female	Total	Applications	Anglo-phone ^a	Franco-phone ^a	Male	Female	Total
Management Sciences	2,242	61	37	73	25	98	2,321	73	18	67	24	91
Engineering & Applied Sciences ^b	3,399	280	92	333	39	372	2,844	157	75	182	50	232
Computer Systems							802	44	19	48	15	63
	5,641	341	129	406	64	470	5,967	274	112	297	89	386

^a Limited by appointee.

^b Includes Computer Systems in 1975.

Table 9 Appointments: Career-Oriented Summer Employment

Students hired under the Career-Oriented Summer Employment Program, by occupational group, type of institution, language group and sex, 1975 and 1976

Group	1975					1976				
	Anglophone ^a	Francophone ^a	Male	Female	Total	Anglophone ^a	Francophone ^a	Male	Female	Total
Social Sciences and Administration	383	210	361	232	593	263	107	247	123	370
Pure and Applied Sciences	1,061	243	953	351	1,304	800	164	696	268	964
Total	1,444	453	1,314	583	1,897	1,063	271	943	391	1,334
Institution										
University	1,346	397	1,221	522	1,743	975	243	877	341	1,218
Community College and CEGEP	98	56	93	61	154	88	28	66	50	138
Total	1,444	453	1,314	583	1,897	1,063	271	943	391	1,334

^a As claimed by appointee.

Figure 5 Appointments by Language Requirements of Positions

Percentage of total appointments by language requirement of position, showing appointments from within and from outside the Public Service, 1972 to 1976.

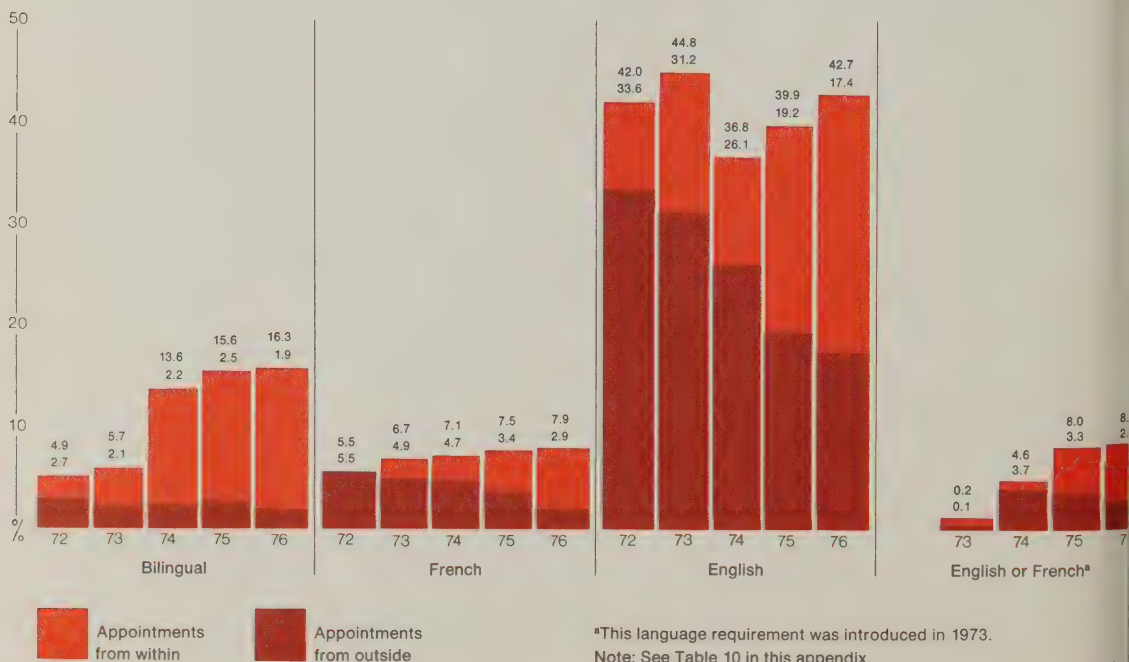


Table 10 Appointments by Language Requirements of Positions

Distribution of Public Service appointments by language requirement of position and occupational category, from outside and within the Public Service, 1975 and 1976

Occupational category	Language requirement of position	1975 appointments						1976 appointments					
		Outside		Within		Total		Outside		Within		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Administrative	Bilingual	30	83.3	346	85.9	376	85.7	16	76.2	307	79.9	323	79.8
	French	0	0.0	6	1.5	6	1.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	English	6	16.7	49	12.2	55	12.5	3	14.3	34	8.9	37	9.1
	French or English	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	9.5	43	11.2	45	11.1
	Total ^a	36	100.0	403	100.0	439	100.0	21	100.0	384	100.0	405	100.0
Professional	Bilingual	309	9.8	1,721	26.2	2,030	20.9	256	11.1	1,624	26.1	1,880	22.1
	French	399	12.7	727	11.1	1,126	11.6	250	10.9	599	9.6	849	10.0
	English	2,054	65.3	3,486	53.0	5,540	57.0	1,531	66.6	3,482	56.0	5,013	58.9
	French or English	373	11.9	633	9.6	1,006	10.3	262	11.4	510	8.2	772	9.1
	Total ^a	3,146	100.0	6,575	100.0	9,721	100.0	2,300	100.0	6,218	100.0	8,518	100.0
Administrative (Foreign)	Bilingual	945	23.3	7,541	37.2	8,486	34.9	680	21.4	7,552	37.8	8,232	35.6
	French	431	10.6	1,580	7.8	2,011	8.3	274	8.6	1,417	7.1	1,691	7.3
	English	2,298	56.7	10,009	49.4	12,307	50.6	1,865	58.8	9,736	48.8	11,601	50.1
	French or English	367	9.1	1,128	5.6	1,495	6.1	342	10.8	1,256	6.3	1,598	6.9
	Total ^a	4,056	100.0	20,279	100.0	24,335	100.0	3,172	100.0	19,970	100.0	23,142	100.0
Technical	Bilingual	154	6.2	1,217	14.5	1,371	12.6	183	9.0	1,300	16.8	1,483	15.2
	French	205	8.3	876	10.4	1,081	9.9	165	8.1	654	8.5	819	8.4
	English	1,736	70.1	5,447	64.7	7,183	65.9	1,373	67.8	5,117	66.1	6,490	66.5
	French or English	380	15.3	866	10.3	1,246	11.4	304	15.0	664	8.6	968	9.9
	Total ^a	2,478	100.0	8,416	100.0	10,894	100.0	2,025	100.0	7,737	100.0	9,762	100.0
Administrative (Port)	Bilingual	1,411	12.4	8,137	22.1	9,548	19.8	1,002	11.6	8,264	22.3	9,266	20.2
	French	1,149	10.1	3,680	10.0	4,829	10.0	1,025	11.8	3,877	10.4	4,902	10.7
	English	6,820	59.9	18,720	50.9	25,540	53.1	5,270	60.7	19,236	51.8	24,506	53.5
	French or English	1,869	16.4	5,879	16.0	7,748	16.1	1,364	15.7	5,685	15.3	7,049	15.4
	Total ^a	11,378	100.0	36,761	100.0	48,139	100.0	8,675	100.0	37,124	100.0	45,799	100.0
Professional (National)	Bilingual	380	2.5	817	4.5	1,197	3.6	140	1.0	662	3.4	802	2.4
	French	2,018	13.4	2,688	14.8	4,706	14.2	1,778	12.7	3,038	15.5	4,816	14.4
	English	11,392	75.6	12,877	71.1	24,269	73.1	11,044	79.1	14,121	72.2	25,165	75.1
	French or English	1,207	8.0	1,628	9.0	2,835	8.5	996	7.1	1,729	8.8	2,725	8.1
	Total ^a	15,078	100.0	18,105	100.0	33,183	100.0	13,967	100.0	19,560	100.0	33,527	100.0
Professional (International)	Bilingual	3,239	8.9	19,835	21.8	23,074	18.1	2,285	7.6	19,722	21.7	22,007	18.2
	French	4,207	11.6	9,599	10.6	13,806	10.9	3,493	11.6	9,585	10.5	13,078	10.8
	English	24,342	67.1	50,800	55.9	75,142	59.1	21,110	69.9	51,730	56.8	72,840	60.1
	French or English	4,224	11.7	10,201	11.2	14,425	11.3	3,278	10.9	9,908	10.9	13,186	10.9
	Total ^a	36,251	100.0	90,920	100.0	127,171	100.0	30,201	100.0	91,031	100.0	121,232	100.0

^a Totals do not agree with the sum of language requirements of positions due to appointments for which no specific language requirement is shown on appointment document (724 for 1975; 121 for 1976).

^b Include appointments to classifications not yet converted to the six occupational categories (460 in 1975; 79 in 1976)

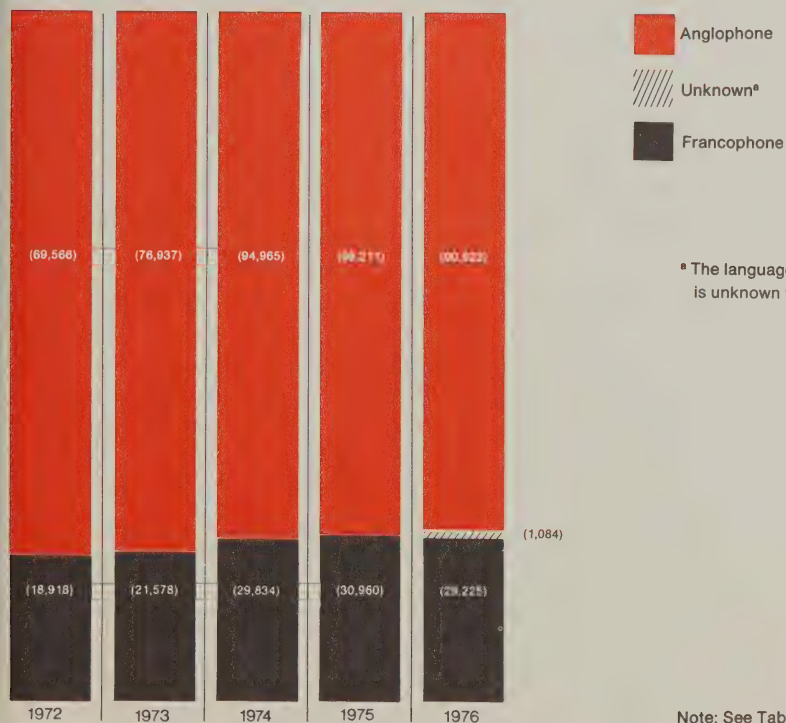
Table 11 Appointments by Language Group

Distribution of Public Service appointments by language requirements of position and language group, from outside and within the Public Service, 1975 and 1976

Language requirement of position	Language group ^a	1975 appointments						1976 appointments					
		Outside		Within		Total		Outside		Within		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Bilingual	Francophone	1,879	5.2	10,199	11.2	12,078	9.5	1,362	4.5	10,226	11.2	11,588	9.8
	Anglophone	1,360	3.8	9,636	10.6	10,996	8.6	807	2.7	8,878	9.8	9,685	8.1
	Unknown							116	0.4	618	0.7	734	0.6
	Total	3,239	8.9	19,835	21.8	23,074	18.1	2,285	7.6	19,722	21.7	22,007	18.5
French	Francophone	4,055	11.2	9,221	10.1	13,276	10.4	3,402	11.3	9,329	10.2	12,731	10.6
	Anglophone	152	0.4	378	0.4	530	0.4	81	0.3	234	0.3	315	0.3
	Unknown							10	0.0	22	0.0	32	0.0
	Total	4,207	11.6	9,599	10.6	13,806	10.9	3,493	11.6	9,585	10.5	13,078	10.9
English	Francophone	308	0.8	941	1.0	1,249	1.0	191	0.6	809	0.9	1,000	0.8
	Anglophone	24,034	66.3	49,859	54.8	73,893	58.1	20,882	69.1	50,815	55.8	71,697	59.5
	Unknown							37	0.1	106	0.1	143	0.1
	Total	24,342	67.1	50,800	55.9	75,142	59.1	21,110	69.9	51,730	56.8	72,840	60.4
French or English	Francophone	1,315	3.6	2,822	3.1	4,137	3.3	1,021	3.4	2,854	3.1	3,875	3.2
	Anglophone	2,909	8.0	7,379	8.1	10,288	8.1	2,217	7.3	6,924	7.6	9,141	7.6
	Unknown							40	0.1	130	0.1	170	0.1
	Total	4,224	11.7	10,201	11.2	14,425	11.3	3,278	10.9	9,908	10.9	13,186	11.0
Total ^b	Francophone	7,629	21.0	23,331	25.7	30,960	24.3	5,986	19.8	23,239	25.5	29,225	24.3
	Anglophone	28,622	79.0	67,589	74.3	96,211	75.7	24,009	79.5	66,914	73.5	90,923	75.3
	Unknown							206	0.7	878	1.0	1,084	0.9
	Total	36,251	100.0	90,920	100.0	127,171	100.0	30,201	100.0	91,031	100.0	121,232	100.0

^a Preferred working language of appointee.^b Language requirements of position totals do not agree with the sum of the language groups due to appointments for which no specific language requirement was shown on the appointing document (724 in 1975; 121 in 1976).

Figure 6 Appointments by Language Group
 Appointments by language of employee as a
 percentage of total appointments, 1972 to 1976.



^a The language group of these employees is unknown for 1976.

Note: See Table 11 in this appendix.

Table 12 Appointments to Bilingual Positions from Within Public Service

Distribution of Public Service appointments to bilingual positions by occupational category, status of appointee and language group of appointee, 1975 and 1976

Category	Status of appointee	Appointments 1975						Appointments 1976					
		Anglophone ^a		Francophone ^a		Total		Anglophone ^a		Francophone ^a		Unknown	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Executive	Appointed conditionally ^b	37	15.7	0	0.0	37	11.8	29	12.8	0	0.0	0	0.0
	Bilingual ^c	161	68.2	76	97.4	237	75.5	175	77.4	75	98.7	5	100.0
	Privileged ^d	38	16.1	2	2.6	40	12.7	22	9.7	1	1.3	0	0.0
	Total	236	100.0	78	100.0	314	100.0	226	100.0	76	100.0	5	100.0
Scientific and Professional	Appointed conditionally ^b	263	24.3	25	3.9	288	16.7	271	27.0	22	3.6	0	0.0
	Bilingual ^c	671	62.0	605	94.7	1,276	74.1	592	59.0	584	95.7	11	100.0
	Privileged ^d	148	13.7	9	1.4	157	9.1	140	14.0	4	0.7	0	0.0
	Total	1,082	100.0	639	100.0	1,721	100.0	1,003	100.0	610	100.0	11	100.0
Administrative and Foreign Service	Appointed conditionally ^b	835	21.4	130	3.6	965	12.7	859	23.6	98	2.6	0	0.0
	Bilingual ^c	2,585	66.2	3,473	94.8	6,058	80.0	2,309	63.3	3,530	94.6	177	100.0
	Privileged ^d	488	12.5	62	1.7	550	7.3	477	13.1	102	2.7	0	0.0
	Total	3,908	100.0	3,665	100.0	7,573	100.0	3,645	100.0	3,730	100.0	177	100.0
Technical	Appointed conditionally ^b	121	20.0	12	2.0	133	10.9	120	20.2	14	2.1	0	0.0
	Bilingual ^c	396	65.4	582	95.4	978	80.4	339	57.1	622	91.6	27	100.0
	Privileged ^d	89	14.7	16	2.6	105	8.6	135	22.7	43	6.3	0	0.0
	Total	606	100.0	610	100.0	1,216	100.0	594	100.0	679	100.0	27	100.0
Administrative Support	Appointed conditionally ^b	761	22.3	108	2.3	869	10.7	733	23.3	198	4.2	0	0.0
	Bilingual ^c	2,434	71.2	4,536	96.2	6,970	85.7	2,152	68.5	4,410	92.8	370	100.0
	Privileged ^d	225	6.6	73	1.6	298	3.7	257	8.2	144	3.0	0	0.0
	Total	3,420	100.0	4,717	100.0	8,137	100.0	3,142	100.0	4,752	100.0	370	100.0
Operational	Appointed conditionally ^b	63	17.3	8	1.8	71	8.7	57	22.0	30	8.0	0	0.0
	Bilingual ^c	256	70.3	426	94.0	682	83.5	174	67.2	335	88.9	27	100.0
	Privileged ^d	45	12.4	19	4.2	64	7.8	28	10.8	11	2.9	0	0.0
	Total	364	100.0	453	100.0	817	100.0	259	100.0	376	100.0	27	100.0
Total ^e	Appointed conditionally ^b	2,086	21.7	283	2.8	2,369	11.9	2,072	23.3	363	3.5	0	0.0
	Bilingual ^c	6,515	67.6	9,735	95.5	16,250	81.9	5,747	64.7	9,558	93.5	618	100.0
	Privileged ^d	1,034	10.7	181	1.8	1,215	6.2	1,059	11.9	305	3.0	0	0.0
	Total	9,635	100.0	10,199	100.0	19,834	100.0	8,878	100.0	10,226	100.0	618	100.0

^a Preferred working language of appointee.^b Confirmation of appointment after appointee's successful completion of language training.^c Appointee meets language requirements of position.^d Appointee not required to meet language requirements of a position.^e Total does not agree with the sum of the category totals, due to appointments to classifications not yet converted to one of the six occupational categories (56 in 1975; 13 in 1976).

Table 13 Appointments to Bilingual Positions from Outside Public Service

Distribution of appointments, from outside the Public Service, to bilingual positions by occupational category, status of appointee and language group of appointee, 1975 and 1976

Category	Status of appointee	Appointments 1975						Appointments 1976							
		Anglophone ^a		Francophone ^a		Total		Anglophone ^a		Francophone ^a		Unknown		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Executive	Appointed conditionally ^b	1	5.6	0	0.0	1	4.0	5	55.5	0	0.0	0	0.0	5	31.3
	Bilingual ^c	11	61.1	7	100.0	18	72.0	4	44.4	7	100.0	0	0.0	11	68.8
	Privileged ^d	6	33.3	0	0.0	6	24.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Total	18	100.0	7	100.0	25	100.0	9	100.0	7	100.0	0	0.0	16	100.0
Scientific and Professional	Appointed conditionally ^b	70	39.3	8	6.1	78	25.2	55	38.5	5	4.8	0	0.0	60	23.4
	Bilingual ^c	102	57.3	123	93.9	225	72.8	83	58.0	99	94.3	8	100.0	190	74.2
	Privileged ^d	6	3.4	0	0.0	6	1.9	5	3.5	1	1.0	0	0.0	6	2.3
	Total	178	100.0	131	100.0	309	100.0	143	100.0	105	100.0	8	100.0	256	100.0
Administrative and Foreign Service	Appointed conditionally ^b	108	29.0	16	2.8	124	13.1	82	31.9	14	3.5	0	0.0	96	14.1
	Bilingual ^c	252	67.6	558	96.7	810	85.3	169	65.8	385	95.1	18	100.0	572	84.1
	Privileged ^d	13	3.5	3	0.5	16	1.7	6	2.3	6	1.5	0	0.0	12	1.8
	Total	373	100.0	577	100.0	950	100.0	257	100.0	405	100.0	18	100.0	680	100.0
Technical	Appointed conditionally ^b	22	29.7	22	27.5	44	28.6	15	27.8	25	20.0	0	0.0	40	21.9
	Bilingual ^c	51	68.9	58	72.5	109	70.8	39	72.2	100	80.0	4	100.0	143	78.1
	Privileged ^d	1	1.4	0	0.0	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Total	74	100.0	80	100.0	154	100.0	54	100.0	125	100.0	4	100.0	183	100.0
Administrative Support	Appointed conditionally ^b	23	5.0	11	1.2	34	2.4	18	6.8	18	2.7	0	0.0	36	3.6
	Bilingual ^c	441	94.8	931	98.4	1,372	97.2	244	92.8	637	96.4	78	100.0	959	95.7
	Privileged ^d	1	0.2	4	0.4	5	0.4	1	0.4	6	0.9	0	0.0	7	0.7
	Total	465	100.0	946	100.0	1,411	100.0	263	100.0	661	100.0	78	100.0	1,002	100.0
Operational	Appointed conditionally ^b	48	19.6	4	3.0	52	13.7	5	6.7	2	15.8	0	0.0	7	5.0
	Bilingual ^c	196	80.0	130	96.3	326	85.8	68	90.7	54	94.7	8	100.0	130	92.9
	Privileged ^d	1	0.4	1	0.7	2	0.5	2	2.7	1	1.8	0	0.0	3	2.1
	Total	245	100.0	135	100.0	380	100.0	75	100.0	57	100.0	8	100.0	140	100.0
Total ^e	Appointed conditionally ^b	274	20.2	61	3.3	335	10.3	184	22.8	64	4.7	0	0.0	248	10.9
	Bilingual ^c	1,058	77.8	1,810	96.3	2,868	88.6	609	75.5	1,284	94.3	116	100.0	2,009	87.9
	Privileged ^d	28	2.1	8	0.4	36	1.1	14	1.7	14	1.0	0	0.0	28	1.2
	Total	1,360	100.0	1,879	100.0	3,239	100.0	807	100.0	1,362	100.0	116	100.0	2,285	100.0

^a Preferred working language of appointee.

^b Confirmation of appointment after appointee's successful completion of language training.

^c Appointee meets language requirements of position.

^d Appointee not required to meet language requirements of a position.

^e Totals do not agree with the sum of the category totals, due to appointments to classifications not yet converted to one of the six occupational categories (10 in 1975; 8 in 1976).

Table 14 Appeals by Regions

Distribution of appeals against appointments under Sections 7(1)(a), 7(1)(b)(i) and 7(2) of the Public Service Employment Regulations, and against recommendations for release or demotion under Section 31 of the Public Service Employment Act, 1976

Geographic area	No.	%
Quebec ^a	553	19.
National Capital Region and abroad	519	18.
Ontario ^a	299	10.
British Columbia	148	5.
Nova Scotia	132	4.
Alberta	127	4.
Manitoba	110	3.
New Brunswick	67	2.
Newfoundland	47	1.
Saskatchewan	30	1.
Prince Edward Island	10	0.
Yukon and Northwest Territories	3	0.
Appeals not heard ^b	765	27.
Total	2,810	100.

^a Excluding the National Capital Region.

^b Includes appeals allowed without a hearing, appeals withdrawn by the appellant before the hearing, appeals withdrawn after cancellation of the competition by the deputy head.

Table 15 Appeals against Appointments

Appeals against poster competitions (7(1)(a)), inventory selections (7(1)(b)(i)), and appointments without competition (7(2)), under the Public Service Employment Regulations; disposition by occupational category and sex, 1976

Category	Selection processes appealed		Appeals							
			Allowed		Dismissed		Withdrawn		Total	
	Allowed	Total ^a	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Senior Executive	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientific and Professional	16	130	32	4	109	21	31	1	172	1
Administrative and Foreign Service	86	625	106	18	629	130	157	29	892	1
Technical	26	181	35	0	179	7	43	1	257	1
Administrative Support	59	380	24	78	181	258	35	56	240	3
Operational	58	362	84	3	423	13	51	8	558	1
Total	245	1,678	281	103	1,521	429	317	95	2,119	6

^a The number of selection processes appealed is lower than the total of appeals, as more than one appeal can be lodged in relation to a given competition.

Table 16 Appeals by Key Issues
 Decisions of appeal boards by key issues, 1976

Issues	Allowed		Dismissed		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Right of appeal:						
Right of competition	10	27.8	26	72.2	36	100.0
Appeal notice	3	27.3	8	72.7	11	100.0
Selection procedures:						
Letter wording and distribution	6	17.1	29	82.9	35	100.0
Letter interpretation	2	11.1	16	88.9	18	100.0
Decisions of advisory screening board	55	19.9	222	80.1	277	100.0
Composition of rating board	17	14.0	104	86.0	121	100.0
Application of selection standards	71	30.5	162	69.5	233	100.0
Form of application form and personal files	13	25.0	39	75.0	52	100.0
Form of personal knowledge	14	28.6	35	71.4	49	100.0
Form of appraisal report (supervisor's comments)	18	8.2	201	91.8	219	100.0
Written test procedures and scoring	15	15.3	83	84.7	98	100.0
Written test questions	22	20.4	86	79.6	108	100.0
Interviews and oral exam, procedures	34	17.5	160	82.5	194	100.0
Interviews and oral exam, questions	55	11.7	416	88.3	471	100.0
Interviews and oral exam, personal circumstances	7	14.6	41	85.4	48	100.0
Rating of candidate:						
Validity of conclusions re knowledge	63	16.5	318	83.5	381	100.0
Validity of conclusions re abilities	72	22.6	247	77.4	319	100.0
Validity of conclusions re potential for effectiveness	64	25.0	192	75.0	256	100.0
Decision based on insufficient evidence	47	28.7	117	71.3	164	100.0
Contradictory evidence	14	21.5	51	78.5	65	100.0
Equal chances for selection because of bias	19	12.3	135	87.7	154	100.0
Discrimination	2	6.5	29	93.5	31	100.0
Language related problems during selection process	6	35.3	11	64.7	17	100.0
Ignorance of language requirement of position	2	50.0	2	50.0	4	100.0
Adherence from guidelines regarding unilingual applicants for bilingual positions	2	66.7	1	33.3	3	100.0
Issue, appellant withdraws during hearing	0	0.0	124	100.0	124	100.0
Issue, department concedes during hearing	73	100.0	0	0.0	73	100.0
Other	39	18.1	176	81.9	215	100.0
Interpretation:						
Public Service Employment Act	5	21.7	18	78.3	23	100.0
Public Service Employment Regulations	4	23.5	13	76.5	17	100.0
Total	754	19.8	3,062	80.2	3,816*	100.0

*Total is greater than the number of appeals filed (see Table 14) because in some appeal board decisions more than one key issue is involved.

Table 17 Professional Training and Regions

Number of participants in PSC professional and managerial courses by location, 1975 and 1976

Location	1975		1976	
	Courses	Participants	Courses	Participants
National Capital Region	289	6,552	326	7,052
Vancouver	22	405	31	518
Edmonton	29	514	19	338
Winnipeg	17	307	10	212
Toronto	19	313	22	388
Montreal	25	535	25	611
Halifax	27	473	16	355
Total	428	9,099	449	9,474

Figure 7 CAP Participation

Percentage of participants in CAP courses by sponsorship and sex, 1974 to 1976.

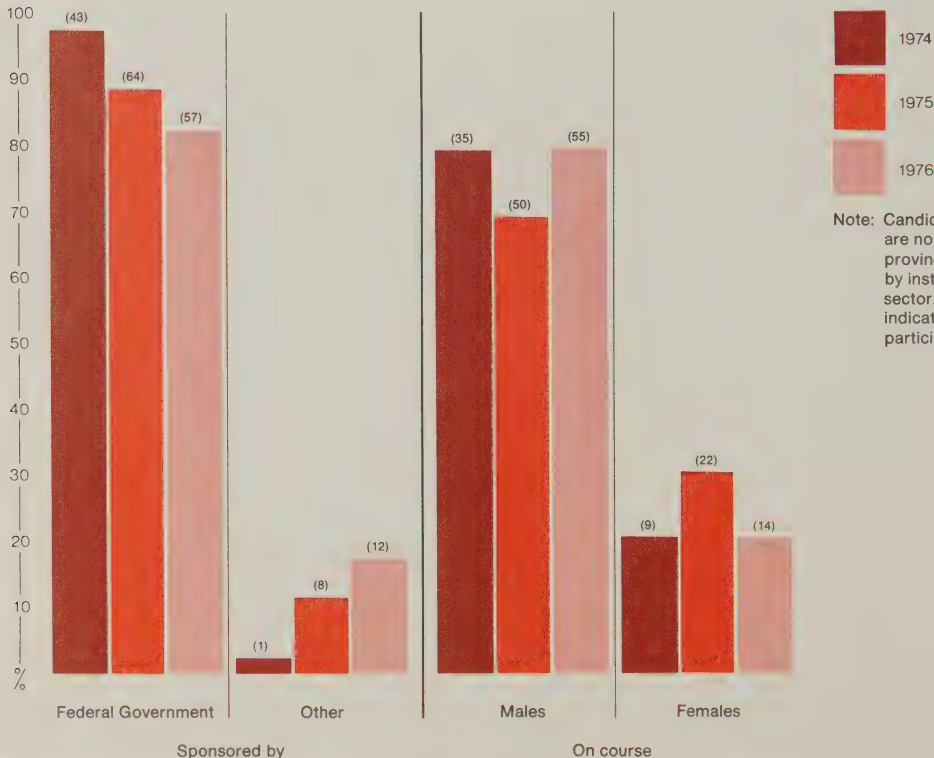


Table 18 Professional Training and Language of Instruction

Number of courses and options in PSC professional and managerial training, by program and language of instruction, 1975 and 1976

Training Program	1975				1976			
	No. of options	No. of Courses			No. of options	No. of Courses		
		English	French	Total		English	French	Total
Executive Education	6	14	1	16 ^a	7	12	4	17 ^a
Management Development	8	73	18	91	9	49	20	69
Continuing Education	7	32	7	39	12	47	20	67
Management Sciences	12	57	5	62	11	55	10	65
Management Analysis	11	58	15	73	11	51	11	62
Personnel Administration	22	72	18	90	17	49	20	69
Electronic Data Processing	17	39	2	41	18	41	8	49
Joint Ventures	16	16	0	16	13	44	7	51
Total	99	361	66	428	98	348	100	449

^aIncludes one bilingual course.

Table 19 Language Training Participation

Participants in continuous language courses and their language learning status, by occupational category, 1976

Category	On Course in 1976		Status at End of 1976			Total
	Continuing from 1975	Began in 1976	Terminated Study		Continuing study in 1977	
			Standards met ^a	Standards not met ^b		
French Training						
Senior Executive	43	58	61	12	28	101
Scientific & Professional	370	621	548	67	376	991
Administrative & Foreign Service	862	1,424	1,202	251	833	2,286
Technical	176	318	222	58	214	494
Administrative Support	671	1,201	998	273	601	1,872
Operational	101	151	103	66	83	252
Other ^c	91	70	72	45	44	161
Total	2,314	3,843	3,206	772	2,179	6,157
English Training						
Senior Executive	0	0	0	0	0	0
Scientific & Professional	21	30	31	4	16	51
Administrative & Foreign Service	73	149	129	15	78	222
Technical	26	87	56	6	51	113
Administrative Support	79	248	167	11	149	327
Operational	39	92	69	16	46	131
Other ^c	3	3	4	2	0	6
Total	241	609	456	54	340	850

^aParticipants are required to pass a language knowledge examination in accordance with the linguistic standards of their positions.

^bParticipants who withdrew from training voluntarily, or at the request of the Public Service Commission.

^cNot public servants.

Table 20 Employees by Type of Employment

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by type of employment, 1972 to 1976.

Type of employment	1972	1973	1974	1975	1976
Full-time for an indeterminate period	207,769	222,550	235,521	248,516	255,149
Full-time for a specified term (6 months or over)	15,495	15,944	16,051	16,569	15,968
Total full-time employees	223,264	238,494	251,572	265,085	271,117
Part-time (for an indeterminate period or for a term, 6 months or over)	4,850	4,472	4,999	5,407	7,145
Seasonal	2,642	2,336	2,019	2,675	2,746
Not specified ^a					2,161
Grand total	230,756	245,302^b	258,590^c	273,167	283,169

^a Employees for whom type of employment is not specified on pay document.^b Includes about 2,000 employees in agencies not previously recorded or in new agencies.^c Includes 2,353 employees not previously under the Public Service Employment Act.

Source: Department of Supply and Services

Table 21 Employees by Geographic Area

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by geographic area and sex, 1975 and 1976

Geographic area	1975						1976					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total ^a	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	4,386	83.5	867	16.5	5,253	100.0	4,532	82.7	948	17.3	5,480	100.0
Prince Edward Island	1,142	82.3	245	17.7	1,387	100.0	1,184	81.4	271	18.6	1,455	100.0
Nova Scotia	13,057	78.5	3,569	21.5	16,626	100.0	13,138	77.8	3,759	22.2	16,897	100.0
New Brunswick	5,981	74.9	2,003	25.1	7,984	100.0	6,112	74.5	2,089	25.5	8,201	100.0
Quebec	35,700	72.5	13,509	27.4	49,209	100.0	37,613	71.9	14,662	28.1	52,275	100.0
Ontario	78,859	62.5	47,283	37.9	126,142	100.0	80,752	62.2	49,096	37.8	129,848	100.0
Manitoba	7,714	65.7	4,035	34.3	11,749	100.0	7,866	64.7	4,289	35.3	12,155	100.0
Saskatchewan	5,029	68.0	2,362	32.0	7,391	100.0	5,045	66.8	2,512	33.2	7,557	100.0
Alberta	10,958	64.7	5,978	35.3	16,936	100.0	11,394	63.3	6,604	36.7	17,998	100.0
British Columbia	18,030	69.7	7,822	30.3	25,852	100.0	18,196	68.9	8,231	31.1	26,427	100.0
Yukon and NWT	1,533	61.5	960	38.5	2,493	100.0	1,642	61.4	1,034	38.6	2,676	100.0
Abroad	1,649	76.9	496	23.1	2,145	100.0	1,673	76.4	518	23.6	2,191	100.0
Total	184,038	67.4	89,129	32.6	273,167	100.0	189,147	66.8	94,013	33.2	283,169	100.0

^a Totals include nine employees for whom sex is not specified on pay document and one employee for whom geographic area is not specified on pay document.

Source: Department of Supply and Services

Table 22 Employees by Location

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by metropolitan area and sex, 1975 and 1976

Metropolitan area	1975						1976					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total ^a	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
John's	2,030	79.1	535	20.9	2,565	100.0	2,095	78.5	575	21.5	2,670	100.0
fax	8,869	76.3	2,752	23.7	11,621	100.0	9,109	76.1	2,867	23.9	11,976	100.0
John, N.B.	1,072	75.0	357	25.0	1,429	100.0	1,093	74.3	378	25.7	1,471	100.0
bec City	4,434	74.6	1,509	25.4	5,943	100.0	5,730	75.3	1,877	24.7	7,607	100.0
ntreal	18,717	72.4	7,149	27.6	25,866	100.0	19,812	71.8	7,785	28.2	27,597	100.0
onal Capital Region	43,202	58.1	31,186	41.9	74,388	100.0	43,694	57.8	31,880	42.2	75,579 ^b	100.0
nto	15,974	68.4	7,380	31.6	23,354	100.0	17,218	66.9	8,535	33.1	25,753	100.0
ilton	1,916	68.2	894	31.8	2,810	100.0	2,072	68.3	960	31.7	3,032	100.0
ara-St. Catharines	1,107	71.5	442	28.5	1,549	100.0	836	68.2	390	31.8	1,226	100.0
hener-Waterloo ^c	906	68.6	415	31.4	1,321	100.0	962	68.3	447	31.7	1,409	100.0
don	2,471	62.5	1,483	37.5	3,954	100.0	2,438	62.5	1,462	37.5	3,900	100.0
dsor	1,130	70.7	468	29.3	1,598	100.0	1,072	69.3	475	30.7	1,547	100.0
bury	365	57.3	272	42.7	637	100.0	403	56.0	317	44.0	720	100.0
nipeg	5,222	66.2	2,671	33.8	7,893	100.0	5,556	63.9	3,145	36.1	8,701	100.0
ina	1,418	65.4	749	34.6	2,167	100.0	1,431	64.6	786	35.4	2,217	100.0
katoon	1,034	66.5	520	33.5	1,554	100.0	1,032	65.2	550	34.8	1,582	100.0
monton	3,979	59.5	2,710	40.5	6,689	100.0	4,100	58.3	2,931	41.7	7,031	100.0
gary	2,699	62.5	1,619	37.5	4,318	100.0	2,724	61.4	1,715	38.6	4,439	100.0
couver	8,126	66.0	4,179	34.0	12,305	100.0	8,349	65.4	4,418	34.6	12,767	100.0
oria	4,350	77.9	1,236	22.1	5,586	100.0	4,248	77.5	1,231	22.5	5,479	100.0
al	129,021	65.3	68,526	34.7	197,547	100.0	133,974	64.8	72,724	35.2	206,703	100.0
er locations	55,017	72.7	20,603	27.2	75,620	100.0	55,173	72.2	21,289	27.8	76,466	100.0
and total	184,038	67.4	89,129	32.6	273,167	100.0	189,147	66.8	94,013	33.2	283,169	100.0

^a Includes nine employees for whom sex is not specified on pay document.

^b 75,579 employees in the National Capital Region for 1976

^c Includes 5,313 in Quebec and 70,266 in Ontario.

^d Includes Galt.

Source : Department of Supply and Services

Table 23 Employees by Department and Sex

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by department or agency and sex, 1975 and 1976

Department or agency	1975						1976					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total*	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Post Office	41,262	81.2	9,580	18.8	50,842	100.0	43,592	79.1	11,551	20.9	55,143	100.0
National Defence	25,343	73.0	9,396	27.0	34,739	100.0	26,537	73.4	9,622	26.6	36,159	100.0
National Revenue (Taxation and Customs & Excise)	13,766	61.7	8,538	38.3	22,304	100.0	14,385	60.6	9,351	39.4	23,736	100.0
Transport	17,427	86.7	2,666	13.3	20,093	100.0	17,447	86.0	2,841	14.0	20,288	100.0
Manpower & Immigration	6,565	50.9	6,334	49.1	12,899	100.0	6,595	50.2	6,552	49.8	13,147	100.0
Environment	9,726	79.8	2,460	20.2	12,186	100.0	9,737	79.7	2,486	20.3	12,223	100.0
Indian and Northern Affairs	7,428	63.1	4,335	36.9	11,763	100.0	7,671	63.2	4,473	36.8	12,144	100.0
Unemployment Insurance Commission	4,219	38.9	6,621	61.1	10,840	100.0	4,196	39.0	6,559	61.0	10,755	100.0
Supply & Services	5,305	53.4	4,631	46.6	9,936	100.0	5,431	53.2	4,777	46.8	10,217	100.0
Agriculture	7,710	78.2	2,148	21.8	9,858	100.0	7,678	78.0	2,169	22.0	9,847	100.0
National Health & Welfare	3,779	39.9	5,682	60.1	9,461	100.0	3,831	39.3	5,913	60.7	9,744	100.0
Public Works	7,283	79.5	1,883	20.5	9,166	100.0	7,662	79.8	1,940	20.2	9,602	100.0
Canadian Penitentiary Service	7,046	84.3	1,316	15.7	8,362	100.0	7,273	83.4	1,450	16.6	8,723	100.0
Veterans' Affairs	3,557	48.0	3,854	52.0	7,411	100.0	3,394	47.1	3,807	52.9	7,201	100.0
Statistics Canada	2,571	49.0	2,676	51.0	5,247	100.0	2,574	47.9	2,796	52.1	5,370	100.0
Public Service Commission	1,762	44.5	2,200	55.5	3,962	100.0	1,820	45.0	2,222	55.0	4,042	100.0
Energy, Mines & Resources	2,859	78.3	794	21.7	3,653	100.0	2,916	77.7	837	22.3	3,753	100.0
External (Affairs)	1,882	60.6	1,223	39.4	3,105	100.0	1,902	59.9	1,275	40.1	3,177	100.0
RCMP (civilian)	517	18.1	2,343	81.9	2,860	100.0	572	18.2	2,567	81.8	3,139	100.0
Secretary of State	1,091	37.4	1,829	62.6	2,920	100.0	1,115	37.6	1,850	62.4	2,965	100.0
Consumer & Corporate Affairs	1,424	61.8	880	38.2	2,304	100.0	1,524	60.2	1,008	39.8	2,532	100.0
Industry, Trade & Commerce	1,707	63.1	998	36.9	2,705	100.0	1,547	63.1	905	36.9	2,452	100.0
Communications	1,420	67.6	680	32.4	2,100	100.0	1,427	66.6	715	33.4	2,142	100.0
Regional Economic Expansion	883	63.7	504	36.3	1,387	100.0	889	64.9	480	35.1	1,369	100.0
Canadian International Development Agency	548	55.4	442	44.6	990	100.0	557	54.6	463	45.4	1,020	100.0
National Museums of Canada	656	64.8	356	35.2	1,012	100.0	656	64.6	359	35.4	1,015	100.0
Canadian Grain Commission	865	85.6	145	14.4	1,010	100.0	853	84.5	157	15.5	1,010	100.0
Justice	476	50.3	471	49.7	947	100.0	489	48.9	510	51.1	999	100.0
Treasury Board	510	60.5	333	39.5	843	100.0	476	58.8	333	41.2	809	100.0
Canadian Transport Commission	493	62.3	298	37.7	791	100.0	477	60.2	315	39.8	792	100.0
Public Archives	409	58.3	292	41.7	701	100.0	414	58.2	297	41.8	711	100.0
Finance	387	53.6	335	46.4	722	100.0	376	53.9	322	46.1	698	100.0
Labour	388	54.7	321	45.3	709	100.0	360	52.4	327	47.6	687	100.0
Anti-Inflation Board							294	51.8	274	48.2	568	100.0
National Parole Board	84	37.0	143	63.0	227	100.0	230	44.1	292	55.9	522	100.0
National Library	133	27.7	348	72.3	481	100.0	122	24.9	367	75.1	489	100.0

Table 23 cont'd

Department or Agency	1975						1976					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total ^a	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Canadian Pension Commission	58	47.9	63	52.1	121	100.0	177	40.0	266	60.0	443	100.0
Canadian Radio-TV and Communications Commission	220	54.1	187	45.9	407	100.0	233	54.6	194	45.4	427	100.0
Director General	250	72.5	95	27.5	345	100.0	282	72.3	108	27.7	390	100.0
Deputy Ministers' Land Administration	253	60.7	164	39.3	417	100.0	225	61.6	140	38.4	365	100.0
National Energy Board	194	62.0	119	38.0	313	100.0	200	59.2	138	40.8	338	100.0
Policy Council Office	136	43.7	175	56.3	311	100.0	129	47.3	144	52.7	273	100.0
Director General	105	52.5	95	47.5	200	100.0	105	50.5	103	49.5	208	100.0
Indian Affairs	157	51.5	148	48.5	305	100.0	107	54.0	91	46.0	198	100.0
Finance	108	59.7	73	40.3	181	100.0	113	61.7	70	38.3	183	100.0
Public Service Staff Relations Board	72	51.4	68	48.6	140	100.0	87	54.0	74	46.0	161	100.0
Science & Technology	67	55.8	53	44.2	120	100.0	75	52.4	68	47.6	143	100.0
Supreme Court	68	54.4	57	45.6	125	100.0	65	51.2	62	48.8	127	100.0
Bureau of Pension Operations	49	45.0	60	55.0	109	100.0	49	42.6	66	57.4	115	100.0
Canadian Labour Relations Board	36	45.6	43	54.4	79	100.0	37	44.6	46	55.4	83	100.0
Director General	38	48.7	40	51.3	78	100.0	40	51.9	37	48.1	77	100.0
Commissioner of Official Languages	35	55.6	28	44.4	63	100.0	34	47.9	37	52.1	71	100.0
Migration Appeal Board	31	44.3	39	55.7	70	100.0	30	50.0	30	50.0	60	100.0
Supreme Court	27	58.7	19	41.3	46	100.0	27	54.0	23	46.0	50	100.0
National Joint Commission	19	52.8	17	47.2	36	100.0	23	57.5	17	42.5	40	100.0
Chief Electoral Officer	21	58.3	15	41.7	36	100.0	20	54.1	17	45.9	37	100.0
Reform Commission	5	18.5	22	81.5	27	100.0	4	12.5	28	87.5	32	100.0
Review Board	7	28.0	18	72.0	25	100.0	10	31.3	22	68.8	32	100.0
Staff Board	17	54.8	14	45.2	31	100.0	14	50.0	14	50.0	28	100.0
Veterans Allowance Board	70	49.0	73	51.0	143	100.0	15	53.6	13	46.4	28	100.0
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	11	44.0	14	56.0	25	100.0	12	46.2	14	53.8	26	100.0
Commission Review Board	4	30.8	9	69.2	13	100.0	6	50.0	6	50.0	12	100.0
Office of the Co-ordinator of Women							1	9.1	10	90.9	11	100.0
Restrictive Trade Practices Commission	3	37.5	5	62.5	8	100.0	4	36.4	7	63.6	11	100.0
Administrator—Inflation Act							4	40.0	6	60.0	10	100.0
Immigration Canada	397	58.4	283	41.6	680	100.0						
Administrator of Bankruptcy	99	55.9	78	44.1	177	100.0						
Total	184,038	67.4	89,129	32.6	273,167	100.0	189,147	66.8	94,013	33.2	283,169	100.0

^a Includes nine employees for whom sex was not specified on document.

Source: Department of Supply and Services.

Table 24 Employees by Department and Language Group

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by department or agency and language group, 1975 and 1976

Department or Agency	1975						1976					
	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo- phone and Franco- phone	Total ^b	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo- phone and Franco- phone	Total
	No.	%	No.	%			No.	%	No.	%		
Post Office	29,367	68.8	13,306	31.2	42,673	50,842	31,158	68.7	14,197	31.3	45,355	56.14
National Defence	24,896	82.7	5,224	17.3	30,120	34,739	26,141	81.8	5,801	18.2	31,942	36.15
National Revenue (Taxation and Customs & Excise)	15,684	76.2	4,896	23.8	20,580	22,304	16,470	74.8	5,541	25.2	22,011	23.73
Transport	12,692	81.2	2,941	18.8	15,633	20,093	13,446	79.6	3,444	20.4	16,890	20.28
Manpower & Immigration	7,745	70.6	3,229	29.4	10,974	12,899	8,440	70.3	3,565	29.7	12,005	13.14
Environment	9,595	88.9	1,197	11.1	10,792	12,186	9,765	87.4	1,410	12.6	11,175	12.22
Indian and Northern Affairs	6,829	86.5	1,063	13.5	7,892	11,763	7,651	86.3	1,213	13.7	8,864	12.14
Unemployment Insurance Commission	5,223	61.2	3,305	38.8	8,528	10,840	5,651	62.3	3,419	37.7	9,070	10.75
Supply & Services	5,626	68.6	2,572	31.4	8,198	9,936	6,259	69.6	3,090	33.1	9,349	10.21
Agriculture	7,471	82.2	1,621	17.8	9,092	9,858	7,615	81.4	1,742	18.6	9,357	9.84
National Health & Welfare	6,400	83.5	1,264	16.5	7,664	9,461	7,070	81.6	1,592	18.4	8,662	9.74
Public Works	4,666	71.7	1,842	28.3	6,508	9,166	4,950	70.3	2,087	29.7	7,037	9.60
Canadian Penitentiary Services	5,175	70.8	2,131	29.2	7,306	8,362	5,579	69.7	2,430	30.3	8,009	8.72
Veterans' Affairs	4,647	71.2	1,876	28.8	6,523	7,411	4,595	71.6	1,819	28.4	6,414	7.20
Statistics Canada	3,069	70.0	1,314	30.0	4,383	5,247	3,518	69.9	1,517	30.1	5,035	5.37
Public Service Commission	1,043	29.2	2,533	70.8	3,576	3,962	1,139	30.8	2,555	69.2	3,694	4.04
Energy, Mines & Resources	2,867	84.7	519	15.3	3,386	3,653	3,085	84.7	559	15.3	3,644	3.75
External Affairs	518	66.6	260	33.4	778	3,105	2,102	70.8	869	29.2	2,971	3.17
RCMP (civilian)	1,693	81.6	381	18.4	2,074	2,860	1,567	81.4	357	18.6	1,924	3.13
Secretary of State	750	29.8	1,771	70.2	2,521	2,920	839	29.3	2,028	70.7	2,867	2.96
Consumer & Corporate Affairs	1,598	72.5	605	27.5	2,203	2,304	1,727	70.2	733	29.8	2,460	2.53
Industry, Trade & Commerce	1,741	81.2	403	18.8	2,144	2,705	1,851	81.1	431	18.9	2,282	2.45
Communications	1,345	78.0	380	22.0	1,725	2,100	1,557	76.8	470	23.2	2,027	2.14
Regional Economic Expansion	828	78.0	234	22.0	1,062	1,387	889	75.9	283	24.1	1,172	1.36
Canadian International Development Agency	487	56.6	373	43.4	860	990	500	53.0	443	47.0	943	1.02
National Museums of Canada	569	69.1	254	30.9	823	1,012	665	69.1	298	30.9	963	1.01
Canadian Grain Commission	864	97.0	27	3.0	891	1,010	860	96.7	29	3.3	889	1.01
Justice	636	76.0	201	24.0	837	947	665	75.5	216	24.5	881	9.95
Treasury Board	508	66.7	254	33.3	762	843	485	66.5	244	33.5	729	8.00
Canadian Transport Commission	560	73.8	199	26.2	759	791	575	73.9	203	26.1	778	7.95
Public Archives	422	62.3	255	37.7	677	701	445	63.8	253	36.2	698	7.11
Finance	466	70.4	196	29.6	662	722	443	68.8	201	31.2	644	6.95
Labour	531	80.2	131	19.8	662	709	492	79.2	129	20.8	621	6.80
Anti-Inflation Board							18	72.0	7	28.0	25	5.60
National Parole Board	78	73.6	28	26.4	106	227	374	79.6	96	20.4	470	5.20
National Library	329	71.1	134	28.9	463	481	340	70.8	140	29.2	480	4.80
Canadian Pension Commission	102	87.2	15	12.8	117	121	333	78.0	94	22.0	427	4.40

Table 24 cont'd

Department or Agency	1975						1976					
	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo-phone and Franco-phone	Total ^b	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo-phone and Franco-phone	Total ^c
	No.	%	No.	%			No.	%	No.	%		
Canadian Radio-TV and Communications Commission	190	49.9	191	50.1	381	407	173	50.0	173	50.0	346	427
Minister of the Environment	244	73.7	87	26.3	331	345	267	73.4	97	26.6	364	390
Minister of Indian Affairs and Northern Development	352	89.6	41	10.4	393	417	315	89.5	37	10.5	352	365
Minister of Energy and Mines	263	90.4	28	9.6	291	313	283	88.2	38	11.8	321	338
Minister of the Treasury	136	52.3	124	47.7	260	311	123	52.1	113	47.9	236	273
Minister of the Prime Minister's Office	95	68.3	44	31.7	139	200	117	70.1	50	29.9	167	208
Minister of Foreign Affairs	144	67.9	68	32.1	212	305	115	65.0	62	35.0	177	198
Minister of Justice	145	82.9	30	17.1	175	181	146	83.4	29	16.6	175	183
Minister of the Privy Council and Secretary of the Cabinet	67	51.1	64	48.9	131	140	74	49.7	75	50.3	149	161
Minister of Science and Technology	78	72.2	30	27.8	108	120	96	72.7	36	27.3	132	143
Minister of the Supreme Court	85	71.4	34	28.6	119	125	86	69.4	38	30.6	124	127
Minister of Pensions and Old Age Security	88	83.8	17	16.2	105	109	89	84.0	17	16.0	106	115
Minister of Labour	35	53.0	31	47.0	66	79	37	49.3	38	50.7	75	83
Minister of the Environment	29	45.3	35	54.7	64	78	24	42.1	33	57.9	57	77
Minister of the Environment	0	0.0	1	100.0	1	63	0	0.0	1	100.0	1	71
Minister of the Environment	37	61.7	23	38.3	60	70	36	63.2	21	36.8	57	60
Minister of the Environment	24	55.8	19	44.2	43	46	23	52.3	21	47.7	44	50
Minister of the Environment	1	100.0	0	0.0	1	36	—	—	—	—	—	40
Minister of the Environment	7	20.6	27	79.4	34	36	8	22.9	27	77.1	35	37
Minister of the Environment	7	26.9	19	73.1	26	27	10	31.3	22	68.8	32	32
Minister of the Environment	11	45.8	13	54.2	24	25	15	48.4	16	51.6	31	32
Minister of the Environment	10	66.7	5	33.3	15	31	9	64.3	5	35.7	14	28
Minister of the Environment	102	87.2	15	12.8	117	143	15	60.0	10	40.0	25	28
Minister of the Environment	—	—	—	—	—	25	7	30.4	16	69.6	23	26
Minister of the Environment	4	33.3	8	66.7	12	13	5	45.5	6	54.5	11	12
Minister of the Environment	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	11
Minister of the Environment	5	71.4	2	28.6	7	8	6	60.0	4	40.0	10	11
Minister of the Environment	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	10
Minister of the Environment	332	51.6	312	48.4	644	680	—	—	—	—	—	—
Minister of the Environment	77	46.4	89	53.6	166	177	—	—	—	—	—	—
Minister of the Environment	169,588	74.4	58,291	25.6	227,879	273,167	181,338	73.8	64,490	26.2	245,828	283,169

^a Official language of employee.

^b Include 45,288 employees for whom first official language was specified in 1975.

^c Include 37,341 employees for whom first official language was specified in 1976.

^d Department of Supply and Services.

Table 25 Employees by Age Group and Sex

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by age group and sex, 1975 and 1976

Age Group	1975						1976					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total ^a	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Under 20	2,410	36.5	4,200	63.5	6,610	100.0	2,357	37.9	3,854	62.1	6,212	100
20-24	18,214	47.0	20,557	53.0	38,771	100.0	17,938	46.4	20,702	53.6	38,643	100
25-29	28,367	62.9	16,738	37.1	45,105	100.0	29,561	61.3	18,660	38.7	48,224	100
30-34	21,332	71.9	8,332	28.1	29,664	100.0	23,727	70.9	9,761	29.1	33,488	100
35-39	17,170	71.9	6,700	28.1	23,870	100.0	18,104	71.2	7,320	28.8	25,426	100
40-44	17,464	71.7	6,878	28.3	24,342	100.0	17,657	71.0	7,215	29.0	24,872	100
45-49	18,503	71.8	7,253	28.2	25,756	100.0	18,712	71.5	7,467	28.5	26,179	100
50-54	26,162	75.2	8,605	24.7	34,767	100.0	24,530	74.3	8,485	25.7	33,015	100
55-59	22,130	77.6	6,390	22.4	28,520	100.0	23,216	77.7	6,677	22.3	29,893	100
60-64	11,829	77.7	3,385	22.2	15,214	100.0	12,449	77.4	3,625	22.6	16,074	100
65 and over	457	83.4	91	16.6	548	100.0	517	81.3	119	18.7	636	100
Total^b	184,038	67.4	89,129	32.6	273,167	100.0	189,147	66.8	94,013	33.2	283,169	100

^a Total includes nine employees for whom sex was not specified on pay document.^b Includes 507 employees for whom birthdate was not specified.

Source: Department of Supply and Services.

Table 26 Employees by Age Group and Language Group

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by age group and language group, 1975 and 1976

Age Groups	1975						1976					
	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo- phone & Franco- phone	Total ^b	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo- phone & Franco- phone	Total
	No.	%	No.	%			No.	%	No.	%		
Under 20	2,651	61.8	1,641	38.2	4,292	6,610	2,587	61.3	1,633	38.7	4,220	6,212
20-24	19,086	67.4	9,229	32.6	28,315	38,771	20,372	66.5	10,250	33.5	30,622	38,643
25-29	25,076	69.0	11,253	31.0	36,329	45,105	28,432	68.9	12,805	31.1	41,237	48,224
30-34	17,156	69.3	7,598	30.7	24,754	29,664	20,461	69.6	8,955	30.4	29,416	33,488
35-39	15,061	74.6	5,136	25.4	20,197	23,870	16,518	73.4	5,979	26.6	22,497	25,426
40-44	15,666	75.2	5,173	24.8	20,839	24,342	16,556	75.0	5,528	25.0	22,084	24,872
45-49	17,317	77.2	5,127	22.8	22,444	25,756	17,908	76.3	5,553	23.7	23,461	26,179
50-54	25,136	81.0	5,895	19.0	31,031	34,767	24,222	80.5	5,884	19.5	30,106	33,015
55-59	21,022	81.6	4,735	18.4	25,757	28,520	22,083	81.1	5,164	18.9	27,247	29,893
60-64	11,202	82.1	2,443	17.9	13,645	15,214	11,758	82.3	2,534	17.7	14,292	16,074
65 and over	215	77.9	61	22.1	276	548	205	84.0	39	16.0	244	636
Total^d	169,588	74.4	58,291	25.6	227,879	273,167	181,338	73.8	64,490	26.2	245,828	283,169

^a First official language of employee.^b Total includes 45,288 employees for whom first official language was not specified in 1975.^c Total includes 37,341 employees for whom first official language was not specified in 1976.^d Includes 507 employees for whom birthdate was not specified.

Source: Department of Supply and Services

Table 27 Employees by Salary and Sex

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by salary group and sex, 1975 and 1976

Salary Group	1975						1976					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total ^a	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
00- 5,499	36	25.9	103	74.1	139	100.0	20	40.8	29	59.2	49	100.0
00- 5,999	290	20.7	1,113	79.3	1,403	100.0	25	37.9	41	62.1	66	100.0
00- 6,499	582	15.7	3,138	84.4	3,720	100.0	118	27.6	308	72.1	427	100.0
00- 6,999	802	17.0	3,913	83.0	4,715	100.0	407	21.0	1,536	79.0	1,943	100.0
00- 7,499	1,017	19.4	4,224	80.5	5,241	100.0	270	10.3	2,334	89.5	2,608	100.0
00- 7,999	3,431	39.8	5,191	60.2	8,622	100.0	920	16.7	4,591	83.3	5,512	100.0
00- 8,499	3,685	33.9	7,181	66.1	10,866	100.0	1,528	29.4	3,663	70.6	5,191	100.0
00- 8,999	6,483	45.0	7,921	55.0	14,404	100.0	3,972	41.9	5,507	58.1	9,479	100.0
00- 9,499	9,905	48.9	10,359	51.1	20,264	100.0	2,715	31.2	5,980	68.8	8,695	100.0
00- 9,999	14,429	69.4	6,364	30.6	20,793	100.0	4,400	33.9	8,566	66.1	12,968	100.0
00-10,999	13,272	61.8	8,190	38.7	21,462	100.0	10,639	48.1	11,492	51.9	22,131	100.0
00-11,999	24,972	86.1	4,039	13.9	29,011	100.0	10,530	50.5	10,323	49.5	20,853	100.0
00-12,999	13,798	82.2	2,986	17.8	16,784	100.0	29,643	77.8	8,468	22.2	38,111	100.0
00-13,999	14,017	84.4	2,601	15.7	16,618	100.0	22,256	84.4	4,098	15.6	26,355	100.0
00-14,999	12,809	83.3	2,578	16.8	15,387	100.0	12,615	80.1	3,137	19.9	15,752	100.0
00-15,999	9,050	86.7	1,390	13.3	10,440	100.0	12,452	83.6	2,437	16.4	14,889	100.0
00-16,999	5,451	88.2	729	11.8	6,180	100.0	12,392	84.4	2,298	15.6	14,690	100.0
00-17,999	4,657	90.0	517	10.0	5,174	100.0	8,026	86.6	1,243	13.4	9,269	100.0
00-18,999	3,321	89.6	386	10.4	3,707	100.0	4,679	87.2	688	12.8	5,367	100.0
00-19,999	2,931	89.9	330	10.1	3,261	100.0	4,737	89.5	557	10.5	5,294	100.0
00-20,999	2,738	90.7	281	9.3	3,019	100.0	3,238	86.4	510	13.6	3,748	100.0
00-21,999	2,394	92.6	192	7.4	2,586	100.0	2,619	88.8	329	11.2	2,948	100.0
00-22,999	1,900	93.4	134	6.6	2,034	100.0	3,035	92.5	247	7.5	3,282	100.0
00-23,999	2,342	95.1	120	4.9	2,462	100.0	2,929	92.2	248	7.8	3,177	100.0
00-24,999	1,361	94.5	79	5.5	1,440	100.0	1,768	93.5	123	6.5	1,891	100.0
00-25,999	1,446	96.9	47	3.2	1,493	100.0	2,084	94.6	119	5.4	2,203	100.0
00-26,999	1,321	97.7	31	2.3	1,352	100.0	1,952	96.2	77	3.8	2,029	100.0
00-27,999	1,173	97.3	33	2.7	1,206	100.0	1,556	96.4	58	3.6	1,614	100.0
00-28,999	779	96.7	27	3.4	806	100.0	1,444	97.4	39	2.6	1,483	100.0
00-29,999	708	97.4	19	2.6	727	100.0	886	96.5	32	3.5	918	100.0
00-30,999	832	98.0	17	2.0	849	100.0	1,070	96.9	34	3.1	1,104	100.0
00-31,999	856	97.4	23	2.6	879	100.0	1,055	97.2	30	2.8	1,085	100.0
00-32,999	429	97.1	13	2.9	442	100.0	652	98.3	11	1.7	663	100.0
00-33,999	360	97.6	9	2.4	369	100.0	862	98.2	16	1.8	878	100.0
00-34,999	601	97.9	13	2.1	614	100.0	725	97.8	16	2.2	741	100.0
00-35,999	199	96.6	7	3.4	206	100.0	260	93.5	18	6.5	278	100.0
00-36,999	355	97.0	11	3.0	366	100.0	279	96.2	11	3.8	290	100.0
00-37,999	221	97.4	6	2.6	227	100.0	253	94.8	14	5.2	267	100.0
00-38,999	96	99.0	1	1.0	97	100.0	131	98.5	2	1.5	133	100.0
00-39,999	142	93.4	10	6.6	152	100.0	183	95.8	8	4.2	191	100.0
40 and over	274	97.9	6	2.1	280	100.0	402	98.0	8	2.0	410	100.0
Total	165,465	69.0	74,332	31.0	239,797	100.0	169,727	68.2	79,246	31.8	248,982	100.0
Total	18,573	55.7	14,797	44.3	33,370	100.0	19,420	56.8	14,767	43.2	34,187	100.0
Total	184,038	67.4	89,129	32.6	273,167	100.0	189,147	66.8	94,013	33.2	283,169	100.0

^a Includes nine employees for whom sex is not recorded.

^b Fully-rated part-time employees whose scheduled weekly hours of work are less than 35 hours, and employees for whom pay data are available.

Table 28 Employees by Salary and Language Group

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by salary group and language group, 1975 and 1976

Salary Group	1975						1976					
	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo- phone and Franco- phone	Total ^b	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo- phone and Franco- phone	Total
	No.	%	No.	%			No.	%	No.	%		
5,000- 5,499	35	92.1	3	7.9	38	139	4	80.0	1	20.0	5	41
5,500- 5,999	660	70.2	280	29.8	940	1,403	13	76.5	4	23.5	17	61
6,000- 6,499	2,155	71.0	880	29.0	3,035	3,720	148	62.4	89	37.6	237	42
6,500- 6,999	2522	70.3	1,066	29.7	3,588	4,715	1,242	80.3	304	19.7	1,546	1,94
7,000- 7,499	3044	69.2	1,357	30.8	4,401	5,241	1,393	64.3	774	35.7	2,167	2,60
7,500- 7,999	5,314	73.3	1,932	26.7	7,246	8,622	2,995	66.3	1,522	33.7	4,517	5,51
8,000- 8,499	6,264	70.6	2,611	29.4	8,875	10,866	3,254	73.0	1,206	27.0	4,460	519
8,500- 8,999	9,090	71.6	3,597	28.4	12,687	14,404	5,724	69.0	2,567	31.0	8,291	947
9,000- 9,499	12,722	73.4	4,599	26.6	17,321	20,264	5,157	69.3	2,284	30.7	7,441	8,69
9,500- 9,999	12,687	68.0	5,975	32.0	18,662	20,793	8,048	70.0	3,451	30.0	11,499	12,96
10,000-10,999	13,890	74.5	4,766	25.5	18,656	21,462	14,229	71.3	5,722	28.7	19,951	22,13
11,000-11,999	18,274	71.5	7,294	28.5	25,568	29,011	13,909	72.5	5,287	27.5	19,196	20,85
12,000-12,999	11,374	75.6	3,676	24.4	15,050	16,784	23,930	71.5	9,519	28.5	33,449	38,11
13,000-13,999	11,705	76.9	3,520	23.1	15,225	16,618	16,862	70.9	6,906	29.1	23,768	26,35
14,000-14,999	10,574	75.2	3,483	24.8	14,057	15,387	11,368	77.9	3,223	22.1	14,591	15,75
15,000-15,999	7,435	77.8	2,125	22.2	9,560	10,440	10,095	74.2	3,511	25.8	13,606	14,88
16,000-16,999	4,438	79.5	1,142	20.5	5,580	6,180	10,354	75.2	3,407	24.8	13,761	14,69
17,000-17,999	3,635	77.8	1,038	22.2	4,673	5,174	6,434	74.7	2,184	25.3	8,618	9,26
18,000-18,999	2,454	75.9	779	24.1	3,233	3,707	3,820	77.3	1,120	22.7	4,940	5,36
19,000-19,999	2,223	76.8	671	23.2	2,894	3,261	3,655	74.8	1,231	25.2	4,886	5,29
20,000-20,999	2,164	80.7	518	19.3	2,682	3,019	2,650	75.7	851	24.3	3,501	3,7
21,000-21,999	1,902	81.4	434	18.6	2,336	2,586	2,064	76.5	634	23.5	2,698	2,94
22,000-22,999	1,422	81.6	320	18.4	1,742	2,034	2,478	81.2	573	18.8	3,051	3,28
23,000-23,999	1,823	82.3	392	17.7	2,215	2,462	2,271	76.6	693	23.4	2,964	3,17
24,000-24,999	1,097	86.9	166	13.1	1,263	1,440	1,493	84.2	280	15.8	1,773	1,89
25,000-25,999	1,076	83.5	213	16.5	1,289	1,493	1,691	82.4	361	17.6	2,052	2,20
26,000-26,999	1,077	88.6	138	11.4	1,215	1,352	1,622	86.9	245	13.1	1,867	2,02
27,000-27,999	901	87.5	129	12.5	1,030	1,206	1,295	86.1	209	13.9	1,504	1,61
28,000-28,999	575	85.3	99	14.7	674	806	1,147	83.8	222	16.2	1,369	1,48
29,000-29,999	555	86.9	84	13.1	639	727	729	84.9	130	15.1	859	91
30,000-30,999	621	87.1	92	12.9	713	849	862	87.1	128	12.9	990	1,10
31,000-31,999	681	88.2	91	11.8	772	879	862	87.1	128	12.9	990	1,08
32,000-32,999	320	87.4	46	12.6	366	442	501	84.2	94	15.8	595	66
33,000-33,999	281	89.8	32	10.2	313	369	683	86.3	108	13.7	791	87
34,000-34,999	501	90.8	51	9.2	552	614	620	90.6	64	9.4	684	74
35,000-35,999	145	87.9	20	12.1	165	206	211	85.4	36	14.6	247	27
36,000-36,999	191	90.5	20	9.5	211	366	239	90.2	26	9.8	265	29
37,000-37,999	167	84.3	31	15.7	198	227	225	88.9	28	11.1	253	26
38,000-38,999	72	88.9	9	11.1	81	97	102	85.0	18	15.0	120	13
39,000-39,999	92	90.2	10	9.8	102	152	144	85.2	25	14.8	169	19
40,000 and over	178	82.8	37	17.2	215	280	280	78.7	76	21.3	356	4
Total	156,336	74.4	53,726	25.6	210,062	239,797	164,803	73.6	59,241	26.4	224,044	248,9
Other ^d	13,252	74.4	4,565	25.6	17,817	33,370	16,535	75.9	5,249	24.1	21,784	34,10
Grand Total	169,588	74.4	58,291	25.6	227,879	273,167	181,338	73.8	64,490	26.2	245,828	283,10

^a First official language of employee.^b Totals include 45,288 employees for whom first official language was not recorded in 1975.^c Totals include 37,341 employees for whom first official language was not recorded in 1976.^d Hourly rated part-time employees whose scheduled weekly hours of work are less than 35 hours, and employees for whom pay data are not available.

Source: Department of Supply and Services

Table 29 Females In Senior Executive Category

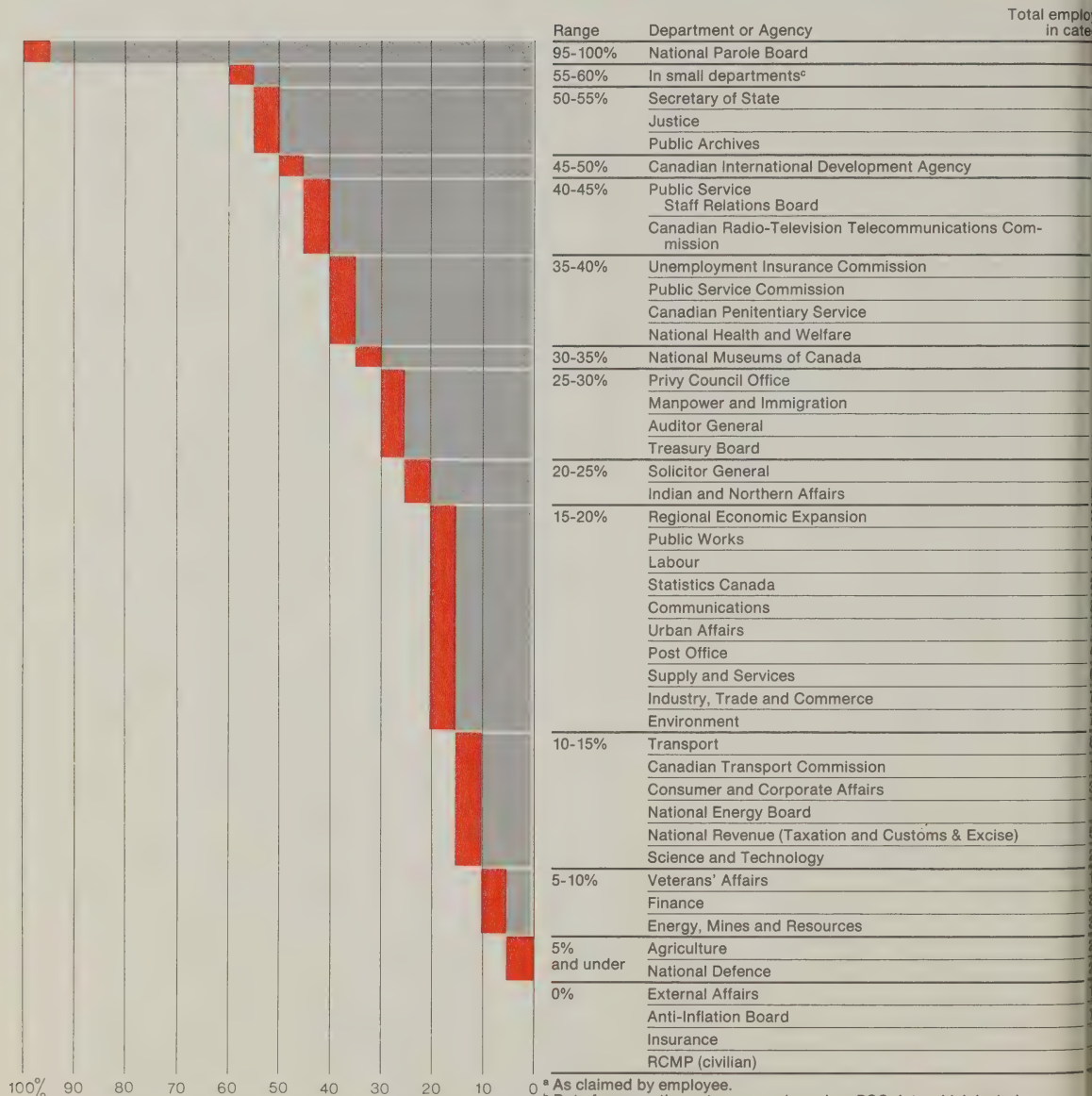
Percentage of Females in Senior Executive Category^a, by department, 1976

Range	Department or Agency	Total employees in category
30-35%	National Museums of Canada	3
20-25%	Public Service Staff Relations Board	5
15-20%	Science and Technology	20
5-10%	Veterans' Affairs	11
	Secretary of State	24
	National Health and Welfare	50
	Privy Council Office	27
	Indian and Northern Affairs	60
	Anti-Inflation Board	18
	Regional Economic Expansion	36
5% and under	Public Service Commission	27
	Statistics Canada	27
	Manpower and Immigration	56
	Treasury Board	91
	Consumer and Corporate Affairs	35
	Communications	35
	Finance	36
0%	Agriculture	22
	National Parole Board	1
	Solicitor General	9
	Public Archives	2
	Auditor General	15
	National Revenue (Taxation and Customs & Excise)	55
	Canadian Transport Commission	14
	National Defence	24
	Environment	78
	Public Works	42
	Supply and Services	62
	Energy, Mines and Resources	31
	National Energy Board	9
	External Affairs	12
	Canadian International Development Agency	31
	Insurance	3
	Industry, Trade and Commerce	78
	Justice	2
	Labour	16
	Transport	88
	Canadian Penitentiary Service	11
	Post Office	43
	Canadian Radio-Television Telecommunications Com- mission	5
	Urban Affairs	12
	Unemployment Insurance Commission	29
	RCMP (civilian)	1
	In small departments ^b	12

^aData for Senior Executive Category are based on PSC data which include employees on leave of absence or appointed in an acting capacity, 45 in 1976. Although some executives are seconded to other departments, percentages are calculated on employee's home department.

^bDepartments with fewer than 100 employees.

Table 30 Francophones in Senior Executive Category
Percentage of Francophones^a in the Senior Executive Category^b, by department, 1976



^a As claimed by employee.

^b Data for executive category are based on PSC data which include employees on leave of absence or appointed in an acting capacity, 45 in 1976. Although some executives are seconded to other departments, percentages are calculated on employee's home department.

^c Departments with fewer than 100 employees.

Table 31 Females in the Scientific and Professional Category
Percentage of Females in the Scientific and Professional Category, by department, 1976

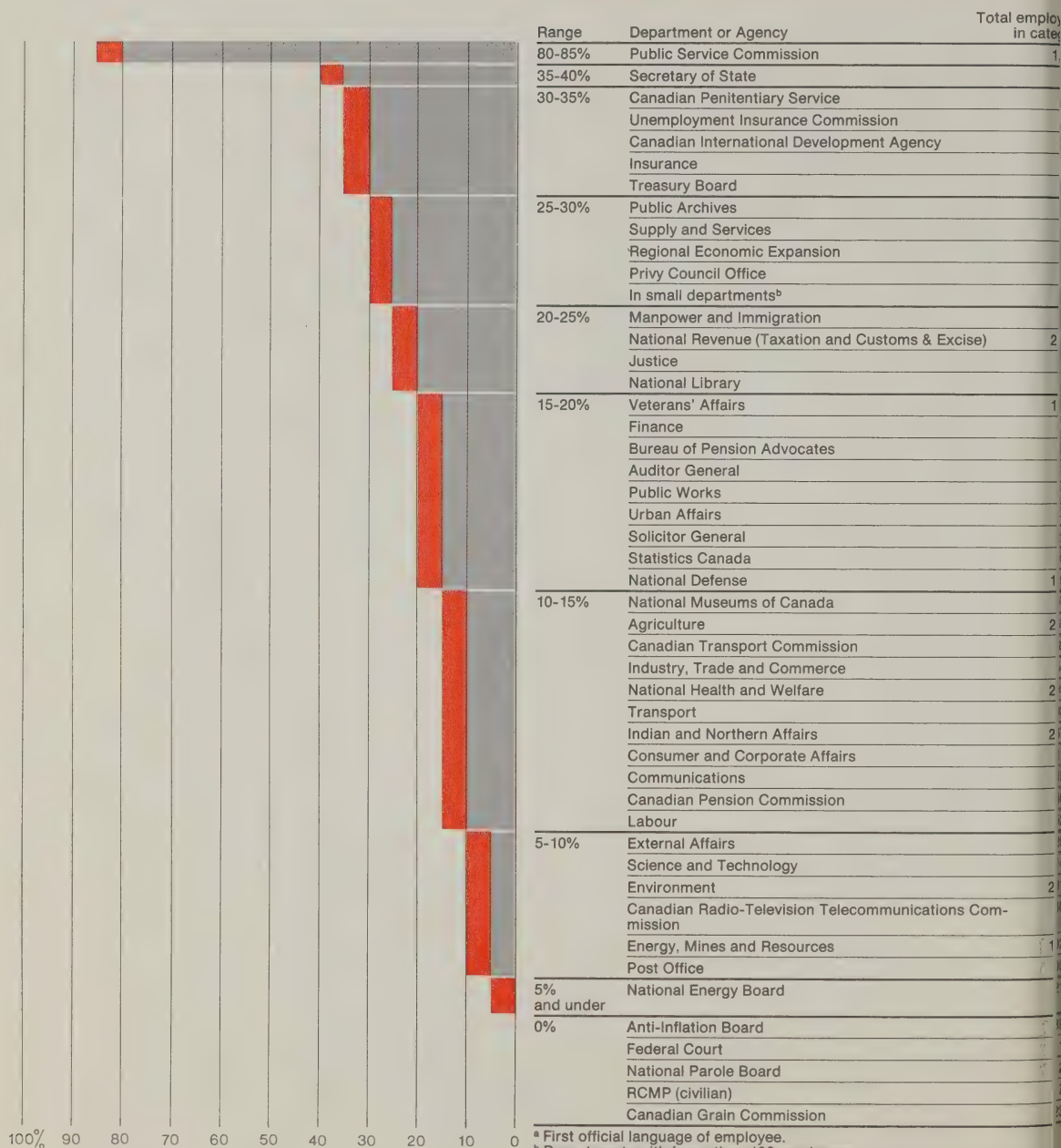
Range	Department or Agency	Total employees in category
95-100%	Federal Court	1
85-90%	Veterans' Affairs	1,361
65-70%	National Library	166
50-55%	National Health and Welfare	2,295
	Public Service Commission	1,960
40-45%	RCMP (civilian)	7
	Indian and Northern Affairs	2,667
35-40%	External Affairs	25
30-35%	Solicitor General	29
	Secretary of State	32
25-30%	Science and Technology	14
	National Museums of Canada	107
	Canadian Penitentiary Service	486
20-25%	Public Archives	103
	Privy Council Office	10
15-20%	Statistics Canada	809
	Treasury Board	66
	Justice	461
	In small departments*	32
	Manpower and Immigration	187
10-15%	Labour	52
	Industry, Trade and Commerce	84
	National Defense	1,219
	Regional Economic Expansion	93
	Urban Affairs	45
	Finance	208
	Unemployment Insurance Commission	50
5-10%	Canadian Grain Commission	23
	Consumer and Corporate Affairs	311
	Anti-Inflation Board	39
	Canadian International Development Agency	52
	Canadian Radio-Television Telecommunications Commission	40
	Post Office	105
	Canadian Pension Commission	46
	Energy, Mines and Resources	1,102
	Canadian Transport Commission	169
	National Energy Board	121
	Auditor General	174
	Environment	2,991
	Agriculture	2,165
	Communications	315
	Supply and Services	372
5% and under	Transport	803
	Bureau of Pension Advocates	35
	National Revenue (Taxation and Customs & Excise)	2,548
	Public Works	625
0%	Insurance	16
	National Parole Board	2

* Departments with fewer than 100 employees.

Source: Department of Supply and Services.

Table 32 Francophones in the Scientific and Professional Category

Percentage of Francophones^a in the Scientific and Professional Category, by department, 1976



^a First official language of employee.

^b Departments with fewer than 100 employees.

Source: Department of Supply and Services.

Table 33 Females in the Administrative and Foreign Service Category

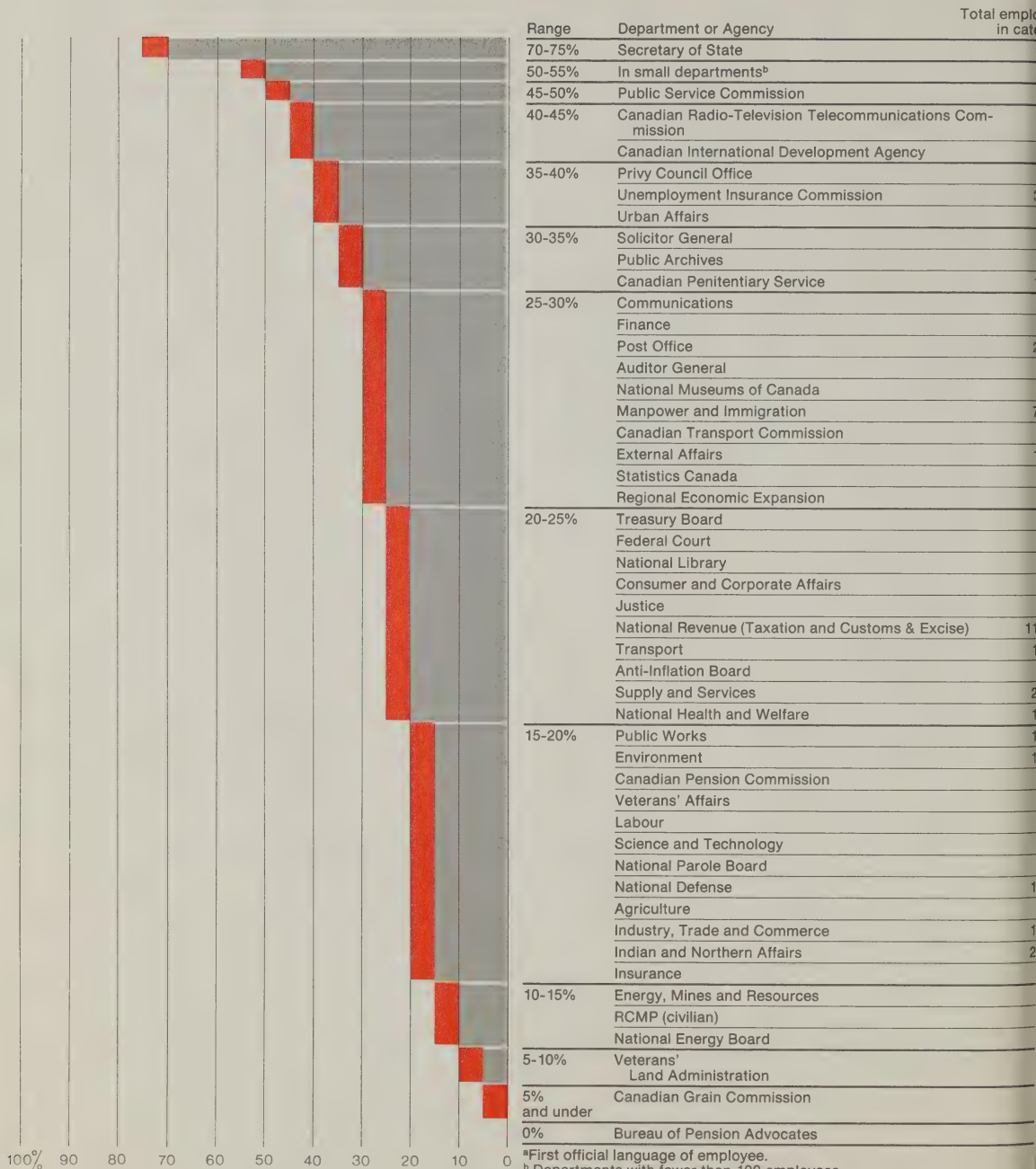
Percentage of Females in the Administrative and Foreign Service Category, by department, 1976

Range	Department or Agency	Total employees in category
50-55%	National Library	26
45-50%	Secretary of State	1,794
	National Museums of Canada	207
35-40%	Public Service Commission	799
	RCMP (civilian)	129
30-35%	Urban Affairs	67
	Justice	55
	Auditor General	125
	Consumer and Corporate Affairs	658
25-30%	National Health and Welfare	1,301
	Finance	128
	Unemployment Insurance Commission	3,206
	In small departments ^a	166
	Science and Technology	55
	National Energy Board	56
	Manpower and Immigration	7,496
	Anti-Inflation Board	245
20-25%	Canadian Radio-Television Telecommunications Commission	173
	Treasury Board	397
	Solicitor General	73
	National Parole Board	256
	Statistics Canada	738
	Privy Council Office	58
	Indian and Northern Affairs	2,282
	Canadian Pension Commission	46
	Labour	285
	Communications	347
15-20%	Environment	1,167
	Canadian International Development Agency	488
	Energy, Mines and Resources	311
	Supply and Services	2,567
	Canadian Transport Commission	209
	Public Archives	110
	Agriculture	665
	National Revenue (Taxation and Customs & Excise)	11,823
	Canadian Penitentiary Service	1,259
	Insurance	97
10-15%	Federal Court	41
	Public Works	1,106
	Veterans' Affairs	530
	Transport	1,909
	National Defence	1,449
	Regional Economic Expansion	474
	External Affairs	1,021
	Industry, Trade and Commerce	1,378
5-10%	Post Office	2,505
	Canadian Grain Commission	30
5% and under	Veterans' Land Administration	153
0%	Bureau of Pension Advocates	1

^a Departments with fewer than 100 employees.

Source: Department of Supply and Services.

Table 34 Francophones in the Administrative and Foreign Service Category
Percentage of Francophones^a in the Administrative and Foreign Service Category, by department, 1976



Source: Department of Supply and Services.

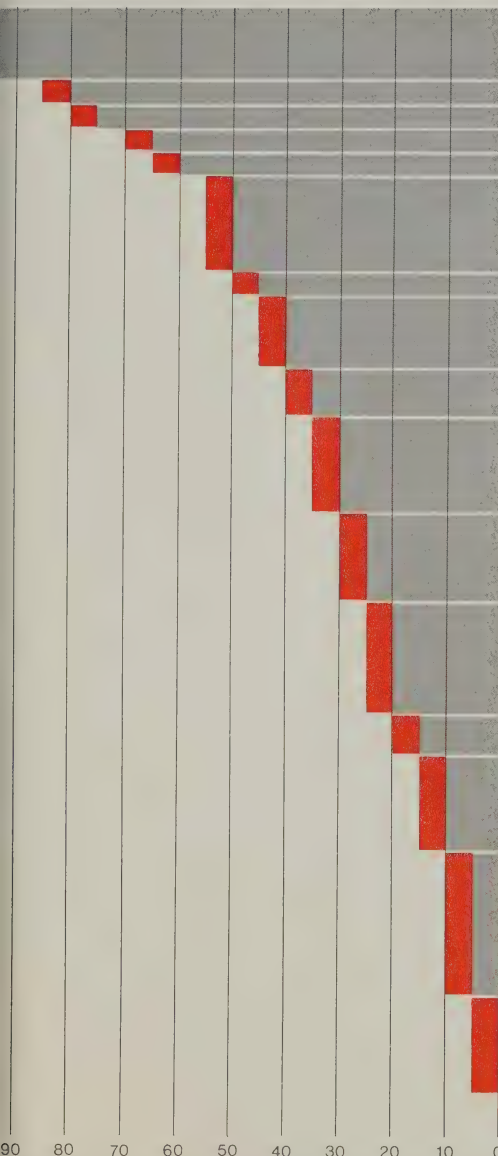


Table 35 Females in the Technical Category

Percentage of Females in the Technical Category, by department, 1976

Range	Department or Agency	Total employees in category
95-100%	Science and Technology	3
	National Parole Board	1
	Solicitor General	2
80- 85%	National Library	35
75- 80%	Privy Council Office	4
65- 70%	Urban Affairs	6
60- 65%	Veterans' Affairs	221
50- 55%	Manpower and Immigration	46
	Anti-Inflation Board	42
	Justice	22
	In small departments*	14
45- 50%	Finance	38
40- 45%	National Health and Welfare	761
	Labour	25
	Treasury Board	10
35- 40%	Statistics Canada	706
	Public Archives	108
30- 35%	Public Service Commission	281
	Industry, Trade and Commerce	57
	National Energy Board	29
	Unemployment Insurance Commission	23
25- 30%	Canadian Radio-Television Telecommunications Commission	25
	Indian and Northern Affairs	1,146
	RCMP (civilian)	35
20- 25%	Regional Economic Expansion	42
	National Museums of Canada	234
	National Revenue (Taxation and Customs & Excise)	33
	Secretary of State	5
15- 20%	Canadian International Development Agency	12
10- 15%	Supply and Services	116
	Canadian Penitentiary Service	259
	Agriculture	3,436
	Canadian Transport Commission	65
5- 10%	Energy, Mines and Resources	1,178
	Environment	4,274
	Canadian Grain Commission	327
	External Affairs	95
	Consumer and Corporate Affairs	577
	Communications	661
5% and under	Post Office	157
	National Defense	2,709
	Public Works	1,129
	Transport	7,880
0%	Veterans' Land Administration	1

* Departments with fewer than 100 employees.

Source: Department of Supply and Services.

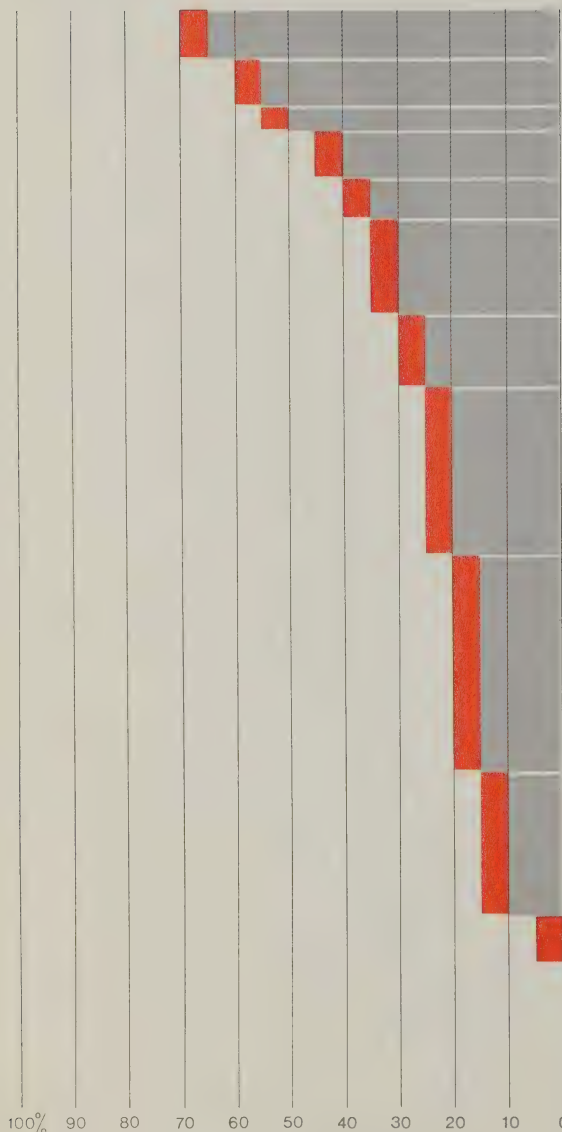


Table 36 Francophones In the Technical Category
Percentage of Francophones^a in the Technical Category, by department, 1

Range	Department or Agency	Total employees in category
65-70%	Privy Council Office	
	Public Service Commission	
55-60%	Canadian International Development Agency	
	In small departments ^b	
50-55%	Treasury Board	
40-45%	Finance	
	Secretary of State	
35-40%	Canadian Radio-Television Telecommunications Commission	
30-35%	National Revenue (Taxation and Customs & Excise)	
	Statistics Canada	
	Unemployment Insurance Commission	
	Post Office	
25-30%	Public Archives	
	Justice	
	Consumer and Corporate Affairs	
20-25%	Industry, Trade and Commerce	
	Public Works	
	Veterans' Affairs	
	Canadian Penitentiary Service	
	Agriculture	
	Supply and Services	
	National Library	
15-20%	Energy, Mines and Resources	
	National Defense	
	Communications	
	Labour	
	Transport	
	National Health and Welfare	
	Manpower and Immigration	
	Urban Affairs	
	Regional Economic Expansion	
10-15%	External Affairs	
	Canadian Transport Commission	
	Indian and Northern Affairs	
	RCMP (civilian)	
	National Museums of Canada	
	Environment	
5% and under	Canadian Grain Commission	
	National Energy Board	
0%	Anti-Inflation Board	
	Veterans' Land Administration	
	Science and Technology	
	National Parole Board	
	Solicitor General	

^a First official language of employee.

^b Departments with fewer than 100 employees.

Source: Department of Supply and Services.

Table 37 Females in the Administrative Support Category
Percentage of Females in the Administrative Support Category, by department, 1976

Range	Department or Agency	Total employees in category
95- 100%	Public Service Staff Relations Board	1
90- 95%	RCMP (civilian)	2,539
85- 90%	Justice	451
	Science and Technology	48
	Auditor General	67
	National Parole Board	258
	Treasury Board	249
	Secretary of State	1,109
	National Energy Board	121
	Finance	282
	Industry, Trade and Commerce	846
	National Library	248
	Regional Economic Expansion	456
	Public Service Commission	915
	Communications	695
	Manpower and Immigration	5,283
	Urban Affairs	68
80- 85%	Agriculture	1,751
	Anti-Inflation Board	223
	Canadian International Development Agency	431
	Bureau of Pension Advocates	79
	Labour	301
	Consumer and Corporate Affairs	992
	National Museums of Canada	191
	Indian and Northern Affairs	2,391
	National Health and Welfare	3,879
	Insurance	68
	National Revenue (Taxation and Customs & Excise)	9,045
75- 80%	Canadian Grain Commission	158
	National Defence	8,613
	In small departments ^a	321
	Post Office	2,945
	Solicitor General	92
	Canadian Radio-Television Telecommunications Commission	182
	Canadian Transport Commission	333
	Canadian Penitentiary Service	1,268
	Environment	2,205
	Privy Council Office	161
	Unemployment Insurance Commission	7,426
	Public Works	1,545
70- 75%	Energy, Mines and Resources	805
	Statistics Canada	3,039
	Canadian Pension Commission	351
	Veterans' Affairs	1,571
	Supply and Services	5,412
65- 70%	Transport	3,364
	Federal Court	82
60- 65%	Veterans	211
	Land Administration	
	External Affairs	1,793
	Public Archives	349

^a Departments with fewer than 100 employees.

Source: Department of Supply and Services.

Table 38 Francophones in the Administrative Support Category
Percentage of Francophones^a in the Administrative Support Category, by department, 1976

Range	Department or Agency	Total employees in category
95-100%	Public Service Staff Relations Board	
80-85%	Anti-Inflation Board	
60-70%	Secretary of State Public Service Commission Canadian Radio-Television Telecommunications Commission	1
50-55%	Canadian International Development Agency In small departments ^b Privy Council Office Treasury Board Urban Affairs	
45-50%	Auditor General	
40-45%	Consumer and Corporate Affairs Finance Public Archives Science and Technology Post Office	2
35-40%	National Museums of Canada Unemployment Insurance Commission Solicitor General National Library	7
30-35%	Statistics Canada Federal Court Canadian Transport Commission Regional Economic Expansion Manpower and Immigration Supply and Services Canadian Penitentiary Service External Affairs Communications	3 5 5 1 1
25-30%	National Revenue (Taxation and Customs & Excise) Transport Justice Labour Public Works National Health and Welfare	9 3 1 1 3
20-25%	Canadian Pension Commission National Parole Board Veterans' Affairs Industry, Trade and Commerce Environment National Energy Board Agriculture National Defense	1 1 2 8
15-20%	RCMP (civilian) Indian and Northern Affairs Energy, Mines and Resources Insurance Bureau of Pension Advocates	2 2
10-15%	Veterans' Land Administration	
5-10%	Canadian Grain Commission	

^a First official language of employee.

^b Departments with fewer than 100 employees.

Source: Department of Supply and Services.

Table 39 Females in the Operational Category
Percentage of Females in the Operational Category, by department, 1976

Range	Department or Agency	Total employees in category
55-60%	National Health and Welfare	1,457
50-55%	Secretary of State	2
	Urban Affairs	2
35-40%	Veterans' Affairs	3,507
25-30%	RCMP (civilian)	429
	Supply and Services	1,684
20-25%	In small departments*	58
	Canadian International Development Agency	10
15-20%	Post Office	49,392
	Indian and Northern Affairs	3,600
10-15%	Unemployment Insurance Commission	22
	Justice	8
	Manpower and Immigration	77
	Public Works	5,152
	National Defence	21,713
5-10%	National Museums of Canada	272
	National Library	14
	Privy Council Office	17
5% and under	Agriculture	1,810
	National Revenue (Taxation and Customs & Excise)	235
	Environment	1,519
	Regional Economic Expansion	273
	Canadian Penitentiary Service	5,437
	External Affairs	232
	Canadian Grain Commission	470
	Transport	6,244
0%	Anti-Inflation Board	2
	Public Archives	39
	Auditor General	7
	Consumer and Corporate Affairs	32
	Communications	92
	Canadian Transport Commission	2
	Energy, Mines and Resources	327
	National Energy Board	3
	Federal Court	3
	Finance	7
	Industry, Trade and Commerce	17
	Labour	9
	Science and Technology	2
	Public Service Commission	32
	Canadian Radio-Television Telecommunications Commission	1
	Solicitor General	2
	Statistics Canada	51
	Treasury Board	4

* Departments with fewer than 100 employees.

Source: Department of Supply and Services.

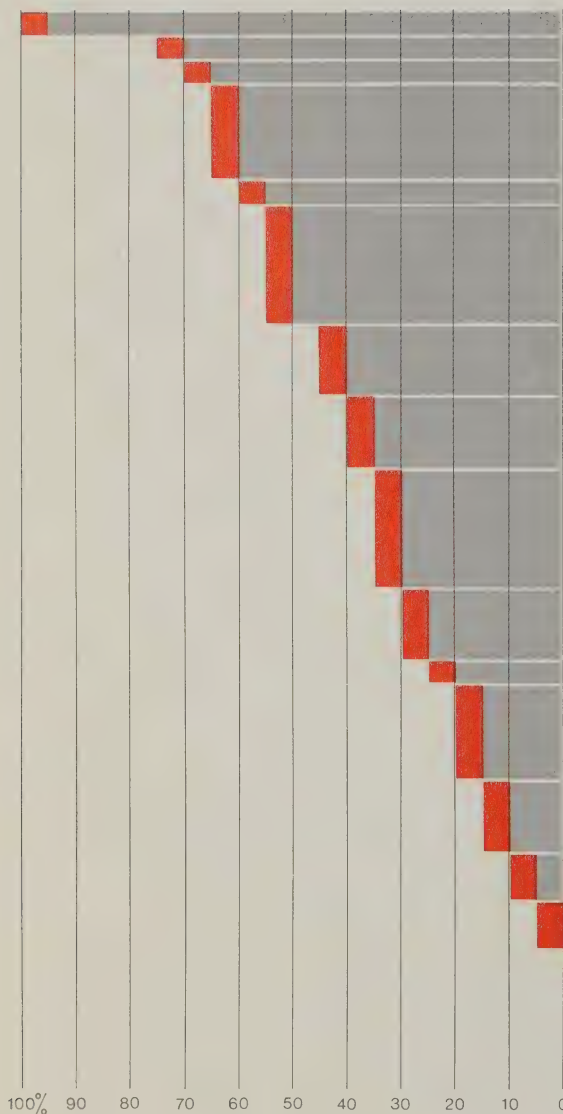


Table 40 Francophones in the Operational Category
Percentage of Francophones^a in the Operational Category, by department, 1976

Range	Department or Agency	Total employees in category
95-100%	Secretary of State	1
70-75%	Public Service Commission	1
65-70%	In small departments ^b	1
60-65%	Privy Council Office	1
	Unemployment Insurance Commission	1
	Industry, Trade and Commerce	1
	Labour	1
55-60%	Supply and Services	1
50-55%	National Museums of Canada	1
	Auditor General	1
	Canadian Transport Commission	1
	Manpower and Immigration	1
	Solicitor General	1
40-45%	Justice	1
	Public Archives	1
	Canadian International Development Agency	1
35-40%	National Revenue (Taxation and Customs & Excise)	5
	Public Works	5
	Veterans' Affairs	3
30-35%	Federal Court	1
	Treasury Board	1
	Statistics Canada	1
	Post Office	49
	Energy, Mines and Resources	1
25-30%	Canadian Penitentiary Service	5
	External Affairs	1
	Consumer and Corporate Affairs	1
20-25%	Transport	6
15-20%	RCMP (civilian)	1
	Agriculture	1
	National Defense	21
	National Library	1
10-15%	Communications	1
	Finance	1
	Indian and Northern Affairs	3
5-10%	Environment	1
	National Health and Welfare	1
5% and under	Regional Economic Expansion	1
	Canadian Grain Commission	1
0%	Anti-Inflation Board	1
	Canadian Radio-Television Telecommunications Commission	1
	Science and Technology	1
	National Energy Board	1
	Urban Affairs	1

^a First official language of employee.

^b Departments with fewer than 100 employees.

Source: Department of Supply and Services.

Table 41 Employees by Category and Location

Distribution of employees under the Public Service Employment Act by occupational category and job location, 1975 and 1976

Category	1975						1976					
	National Capital Region		Other Location		Total		National Capital Region		Other Location		Total ^a	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Senior Executive	972	82.0	214	18.0	1,186	100.0	1,003	82.0	220	18.0	1,223	100.0
Scientific & Professional	9,624	41.1	13,820	58.9	23,444	100.0	9,854	40.0	14,769	60.0	24,623	100.0
Administrative & Foreign Service	18,282	38.4	29,297	61.6	47,579	100.0	19,129	37.9	31,332	62.1	50,461	100.0
Technical	6,638	25.7	19,228	74.3	25,866	100.0	6,856	25.6	19,974	74.4	26,830	100.0
Administrative Support	30,204	40.5	44,370	59.5	74,574	100.0	30,024	40.0	45,119	60.0	75,143	100.0
Operational	8,668	8.6	91,850	91.4	100,518	100.0	8,198	7.9	96,070	92.1	104,268	100.0
Total	74,388	27.2	198,779	72.8	273,167	100.0	75,579	26.7	207,590	73.3	283,169	100.0

^a Totals include 621 employees in the Public Service Staff Relations Board and the Communication Security Establishment (DND) and other employees whose positions have not been converted to positions in the six occupational categories.

Source: Department of Supply and Services.

Figure 8 Employee Growth by Category

Percentage increase of employees by occupational category, 1972 to 1976.

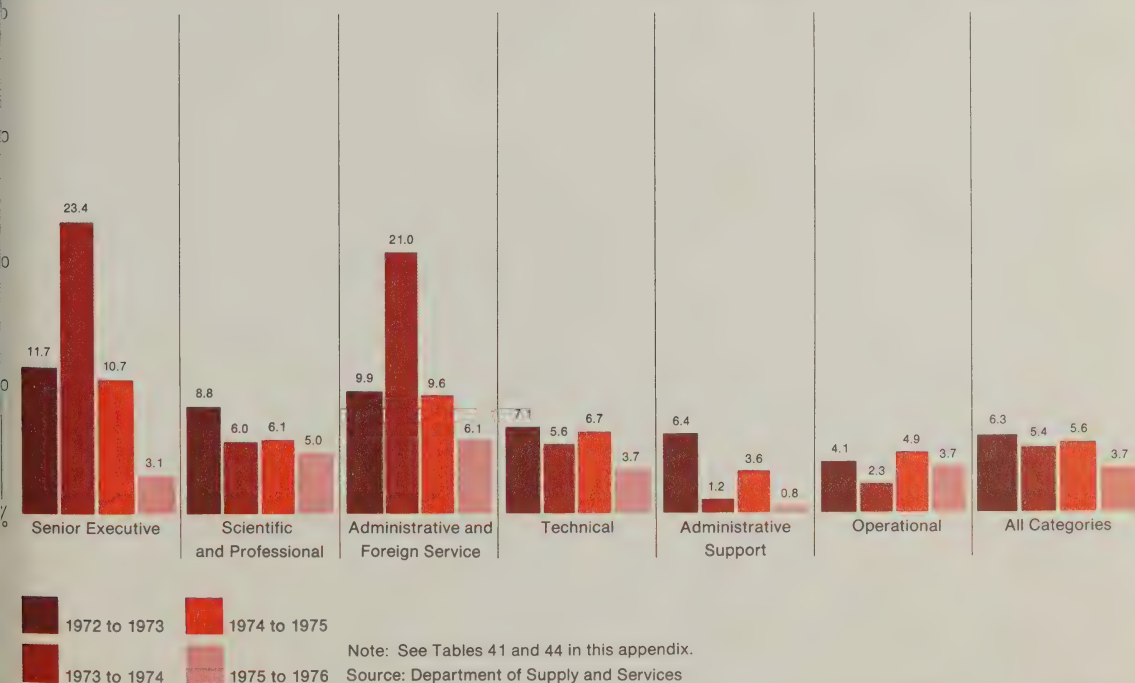


Figure 9 NCR Employees

Employees in the National Capital Region as a percentage of total employees, by category, 1972 to 1976.

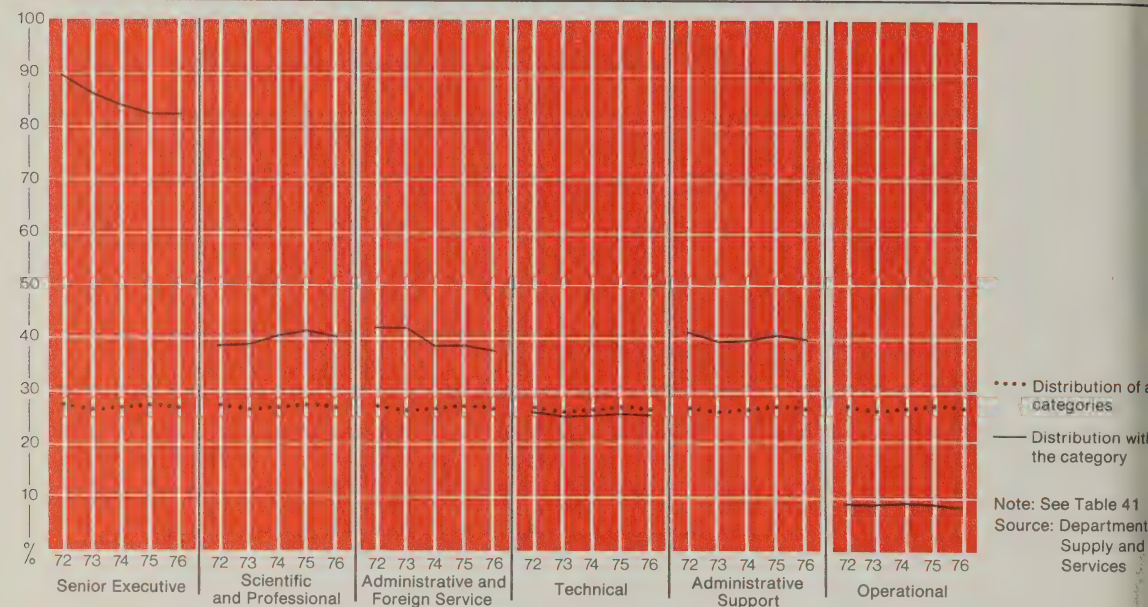


Table 42 Data STREAM Employees, by Sex

Distribution of employees by occupational groups in Data STREAM, by sex, December 1975 and December 1976

Occupational group	December 1975					December 1976				
	Male		Female		Total ^a	Male		Female		Total
	No.	%	No.	%		No.	%	No.	%	
Actuarial Science (AC)	21	100.0	0	0.0	21	20	100.0	0	0.0	20
Administrative Services (AS)	5,678	76.4	1,744	23.5	7,436	5,922	73.7	2,105	26.2	8,047
Administrative Trainee (AT)	226	65.1	121	34.9	347	166	68.6	76	31.4	242
Agriculture (AG)	374	96.9	12	3.1	386	383	97.2	11	2.8	394
Aircraft Operation (AO)	369	100.0	0	0.0	369	383	100.0	0	0.0	383
Air Traffic Control (AI)	2,219	98.3	38	1.7	2,257	2,189	98.4	35	1.6	2,224
Architecture and Town Planning (AR)	321	95.5	15	4.5	336	372	95.9	16	4.1	388
Auditing (AU)	2,874	97.6	68	2.3	2,944	2,956	96.9	93	3.0	3,051
Biological Sciences (BI)	666	85.7	110	14.2	777	701	86.0	112	13.7	813
Chemistry (CH)	357	84.8	64	15.2	421	369	83.5	73	16.5	442
Commerce (CO)	1,472	95.6	67	4.4	1,539	1,606	95.7	73	4.3	1,679
Computer Systems Administration (CS)	1,709	85.0	298	14.8	2,010	1,818	84.7	326	15.2	2,144
Defence Scientific Service (DS)						458	97.0	13	2.8	471
Dentistry (DE)	65	100.0	0	0.0	65	64	100.0	0	0.0	64
Drafting and Illustration (DD)	1,854	89.3	223	10.7	2,077	1,832	89.8	206	10.1	2,038

Occupational group	December 1975					December 1976				
	Male		Female		Total*	Male		Female		Total*
	No.	%	No.	%		No.	%	No.	%	
omics, Sociology & Statistics (ES)	2,371	87.7	331	12.2	2,703	2,408	87.5	341	12.4	2,752
ation (ED)	1,964	50.0	1,966	50.0	3,931	2,020	50.6	1,972	49.4	3,994
ational Support (EU)	69	25.9	197	74.1	266	57	25.0	171	75.0	228
ronics (EL)	2,981	99.5	14	0.5	2,995	3,074	99.5	12	0.4	3,088
teering and Land Survey (EN)	2,491	99.3	18	0.7	2,509	2,552	99.3	19	0.7	2,571
teering & Scientific Support (EG)	6,946	86.6	1,070	13.3	8,021	7,225	87.0	1,112	13.4	8,304
utive (SX) ^b	1,196	98.3	21	1.7	1,217	1,238	97.6	30	2.4	1,268
cial Administration (FI)	1,670	90.2	178	9.6	1,852	1,799	87.9	244	11.9	2,046
gn Service (FS)	1,218	93.0	92	7.0	1,310	1,204	93.2	88	6.8	1,292
stry (FO)	119	99.2	1	0.8	120	114	99.1	1	0.9	115
ral Technical (GT)	1,532	91.4	143	8.5	1,677	1,715	90.7	174	9.2	1,890
rical Research (HR)	173	73.3	63	26.7	236	199	75.4	65	24.6	264
e Economics (HE)	0	0.0	79	100.0	79	0	0.0	76	100.0	76
mation Services (IS)	748	64.8	402	34.8	1,154	708	65.1	376	34.6	1,088
(LA)	464	86.4	71	13.2	537	471	85.9	75	13.7	548
ry Science (LS)	155	35.1	287	64.9	442	161	35.4	294	64.6	455
ematics (MA)	3	100.0	0	0.0	3	1	100.0	0	0.0	1
cine (MD)	361	91.2	35	8.8	396	355	90.8	36	9.2	391
orology (MT)	592	95.8	26	4.2	618	589	95.2	30	4.8	619
ing (NU)	72	3.3	2,100	96.7	2,172	78	3.5	2,175	96.5	2,253
ipational and Physical Therapy (OP)	4	6.3	59	93.7	63	6	7.7	72	92.3	78
nization and Methods (OM)	706	92.4	58	7.6	764	720	91.7	65	8.3	785
nnel Administration (PE)	2,158	75.1	711	24.7	2,873	2,229	73.0	819	26.8	3,052
macy (PH)	65	78.3	18	21.7	83	68	78.2	19	21.8	87
ography (PY)	189	92.6	15	7.4	204	186	93.0	14	7.0	200
ical Sciences (PC)	464	91.0	46	9.0	510	512	90.5	54	9.5	566
ary Products Inspection (PI)	2,639	98.3	47	1.8	2,686	2,690	97.5	68	2.5	2,758
ram Administration (PM)	20,002	82.0	4,373	17.9	24,403	20,337	80.3	4,965	19.6	25,329
hology (PS)	69	81.2	19	22.4	85	70	74.5	24	25.5	94
hasing and Supply (PG)	1,300	90.1	143	9.9	1,443	1,358	88.3	180	11.7	1,538
o Operation (RO)	1,075	97.3	30	2.7	1,105	1,143	96.9	37	3.1	1,180
ntific Regulation (SG)	508	92.7	40	7.3	548	504	92.3	42	7.7	546
ntific Research (SE)	2,248	97.8	50	2.2	2,299	2,247	97.8	50	2.2	2,298
s Officers (SO)	1,354	98.5	19	1.4	1,374	1,410	97.5	36	2.5	1,446
al Science Support (SI)	868	56.8	656	43.0	1,527	909	54.6	756	45.4	1,666
al Work (SW)	101	71.6	40	28.4	141	107	69.5	47	30.5	154
ical Inspection (TI)	1,223	99.4	7	0.6	1,231	1,267	99.5	6	0.5	1,273
slation (TR)	601	50.2	593	49.5	1,197	637	49.5	650	50.5	1,288
ersity Teaching (UT)	195	98.0	4	2.0	199	208	98.1	4	1.9	212
inary Science (VS)	579	97.6	14	2.4	593	571	96.8	19	3.2	590
are Programs (WP)	1,432	80.9	337	19.0	1,770	1,489	79.3	387	20.6	1,877
rs ^c	1,124	94.2	69	5.8	1,193	238	85.3	41	14.7	279

* Totals are not always equal to the sum of male plus female
 † Percentages are calculated from total employees in group.
 ‡ Percentages for Senior Executive Category are based on PSC data which
 include employees on leave of absence or appointed in an acting
 capacity, 31 in 1975 and 45 in 1976.
 § Employees whose positions are not yet converted to one of the
 occupational groups.

Table 43 Data STREAM Employees, by Language Group

Distribution of employees by occupational groups in Data STREAM, by language group, December 1975 and December 1976

Occupational group	December 1975					December 1976				
	Anglophone ^a		Francophone ^a		Total ^b	Anglophone ^a		Francophone ^a		Total ^b
	No.	%	No.	%		No.	%	No.	%	
Actuarial Science (AC)	14	66.7	7	33.3	21	12	60.0	8	40.0	20
Administrative Services (AS)	5,359	72.1	1,469	19.8	7,436	5,791	72.0	1,678	20.9	8,000
Administrative Trainee (AT)	228	65.7	117	33.7	347	156	64.5	83	34.3	239
Agriculture (AG)	325	84.2	56	14.5	386	329	83.5	61	15.5	390
Aircraft Operation (AO)	328	88.9	26	7.0	369	337	88.0	29	7.6	366
Air Traffic Control (AI)	1,993	88.3	143	6.3	2,257	1,947	87.5	160	7.2	2,220
Architecture and Town Planning (AR)	264	78.6	61	18.2	336	305	78.6	72	18.6	377
Auditing (AU)	2,273	77.2	623	21.2	2,944	2,342	76.8	670	22.0	3,012
Biological Sciences (BI)	649	83.5	64	8.2	777	694	85.2	65	8.0	829
Chemistry (CH)	358	85.0	43	10.2	421	371	83.9	45	10.2	416
Commerce (CO)	1,317	85.6	162	10.5	1,539	1,433	85.3	186	11.1	1,619
Computer Systems Administration (CS)	1,706	84.9	218	10.8	2,010	1,814	84.5	249	11.6	2,113
Defence Scientific Service (DS)						176	37.3	28	5.9	204
Dentistry (DE)	53	81.5	11	16.9	65	52	81.3	11	17.2	63
Drafting and Illustration (DD)	1,709	82.3	234	11.3	2,077	1,675	82.1	242	11.9	2,000
Economics, Sociology & Statistics (ES)	2,275	84.2	361	13.4	2,703	2,305	83.8	380	13.8	2,715
Education (ED)	1,987	50.5	1,753	44.6	3,931	2,076	52.0	1,733	43.4	3,809
Educational Support (EU)	140	52.6	76	28.6	266	137	60.1	48	21.1	222
Electronics (EL)	2,463	82.2	375	12.5	2,995	2,491	80.7	420	13.6	3,006
Engineering and Land Survey (EN)	2,227	88.8	202	8.1	2,509	2,272	88.4	221	8.6	2,500
Engineering & Scientific Support (EG)	6,405	79.9	794	9.9	8,021	6,509	78.4	871	10.5	8,330
Executive (SX) ^c	971	79.8	246	20.2	1,217	1,009	79.6	259	20.4	1,268
Financial Administration (FI)	1,481	80.0	283	15.3	1,852	1,623	79.3	342	16.7	2,000
Foreign Service (FS)	972	74.2	237	18.1	1,310	957	74.1	241	18.7	1,229
Forestry (FO)	103	85.8	7	5.8	120	98	85.2	8	7.0	111
General Technical (GT)	1,285	76.6	234	14.0	1,677	1,453	76.9	268	14.2	1,850
Historical Research (HR)	169	71.6	50	21.2	236	185	70.1	63	23.9	266
Home Economics (HE)	58	73.4	15	19.0	79	58	76.3	12	15.8	70
Information Services (IS)	795	68.9	297	25.7	1,154	751	69.0	290	26.7	1,080
Law (LA)	356	66.3	94	17.5	537	367	67.0	102	18.6	544
Library Science (LS)	352	79.6	63	14.3	442	353	77.6	73	16.0	450
Mathematics (MA)	3	100.0	0	0.0	3	1	100.0	0	0.0	1

43 cont'd

Occupational group	December 1975					December 1976				
	Anglophone ^a		Francophone ^a		Total ^c	Anglophone ^a		Francophone ^a		Total ^b
	No.	%	No.	%		No.	%	No.	%	
Line (MD)	331	83.6	49	12.4	396	324	82.9	52	13.3	391
Technology (MT)	551	89.2	53	8.6	618	538	86.9	68	11.0	619
Engineering (NU)	1,603	73.8	312	14.4	2,172	1,696	75.3	326	14.5	2,253
Occupational and Physical Therapy (OP)	58	92.1	1	1.6	63	74	94.9	1	1.3	78
Organization and Methods (OM)	650	85.1	93	12.2	764	658	83.8	113	14.4	785
Personnel Administration (PE)	2,117	73.7	677	23.6	2,873	2,227	73.0	746	24.4	3,052
Pharmacy (PH)	64	77.1	15	18.1	83	67	77.0	16	18.4	87
Photography (PY)	128	62.7	19	9.3	204	128	64.0	19	9.5	200
Natural Sciences (PC)	458	89.8	26	5.1	510	514	90.8	26	4.6	566
Primary Products Inspection (PI)	2,075	77.3	546	20.3	2,686	2,107	76.4	591	21.4	2,758
Program Administration (PM)	17,297	70.9	5,326	21.8	24,403	18,137	71.6	5,529	21.8	25,329
Psychology (PS)	57	67.1	26	30.6	85	65	69.1	26	27.7	94
Purchasing and Supply (PG)	1,259	87.2	119	8.2	1,443	1,326	86.2	153	9.9	1,538
Radio Operation (RO)	960	86.9	115	10.4	1,105	1,007	85.3	128	10.8	1,180
Scientific Regulation (SG)	439	80.1	92	16.8	548	435	79.7	94	17.2	546
Scientific Research (SE)	2,038	88.6	89	3.9	2,299	2,047	89.1	89	3.9	2,298
Senior Officers (SO)	965	70.2	196	14.3	1,374	1,048	72.5	207	14.3	1,446
Statistical Science Support (SI)	1,028	67.3	314	20.6	1,527	1,152	69.1	334	20.0	1,666
Statistical Work (SW)	113	80.1	21	14.9	141	127	82.5	21	13.6	154
Technical Inspection (TI)	1,007	81.8	166	13.5	1,231	1,041	81.8	168	13.2	1,273
Translation (TR)	159	13.3	1,000	83.5	1,197	171	13.3	1,074	83.4	1,288
University Teaching (UT)	123	61.8	51	25.6	199	127	59.9	61	28.8	212
Voluntary Science (VS)	448	75.5	137	23.1	593	448	75.9	136	23.1	590
Work Programs (WP)	1,321	74.6	301	17.0	1,770	1,405	74.9	328	17.5	1,877
Total ^d	316	26.5	57	4.8	1,193	142	50.9	17	6.1	279

^a Preferred working language or best official language of employee.

^b Totals are not always equal to the sum of anglophone and francophone employees due to data where language is not specified.

^c Percentages shown are calculated from total employees in group.

^d For executive category are based on PSC data which include employees on leave of absence or appointed in an acting capacity, 1975 and 45 in 1976.

^e Employees whose positions are not yet converted to one of the occupational groups.

Table 44. Employees by Category and Language Group

Distribution of employees by occupational category and language group, 1974 and 1976.

Category	1974							1976			
	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglophone & Francophone	Unknown	Total	Anglophone ^a		Francophone ^a	
	No.	%	No.	%				No.	%	No.	%
Senior Executive ^b	915	81.5	208	18.5	1,123	0	1,123	1,009	79.6	259	20.4
Scientific and Professional	15,258	79.8	3,857	20.2	19,115	2,982	22,097	17,666	79.6	4,539	20.4
Administrative & Foreign Service	27,983	76.0	8,813	24.0	36,796	6,605	43,401	34,267	74.0	12,040	26.0
Technical	17,829	84.3	3,317	15.7	21,146	3,105	24,251	19,894	81.9	4,393	18.1
Subtotal (officer categories) ^b	61,788	79.3	16,112	20.7	77,900	12,920	90,820	72,666	77.4	21,162	22.6
Administrative Support	40,413	72.7	15,159	27.3	55,572	16,397	71,969	44,847	69.4	19,768	30.6
Operational	55,681	73.3	20,281	26.7	75,962	19,839	95,801	63,726	73.1	23,478	26.9
Other ^c								99	54.7	82	45.3
Total^b	157,882	75.4	51,552	24.6	209,434	49,156	258,590	181,338	73.8	64,490	25.0

^a First official language (*but*, senior executives: as claimed by the employee)^b Data for Senior Executive Category are based on PSC data which include employees on leave of absence or appointed in an acting capacity, 52 in 1974 and 45 in 1976. Subtotal and total lines do not include these employees.^c Employees whose positions have not yet been converted to one of the six categories (not identified separately in 1974).

Source: Executive category, PSC; other categories, DSS.

Table 45. Employees by Category and Sex

Distribution of employees by occupational category and sex, 1974 and 1976.

Category	1974						1976					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%			No.	%	No.	%		
Senior Executive ^b	1,105	98.4	18	1.6	1,123		1,238	97.6	30	2.4	1,268	
Scientific & Professional	16,760	75.8	5,337	24.2	22,097		18,667	75.8	5,956	24.2	24,623	
Administrative & Foreign Service	36,043	83.0	7,358	17.0	43,401		39,967	79.2	10,494	20.8	50,461	
Technical	22,014	90.8	2,237	9.2	24,251		24,152	90.0	2,678	10.0	26,830	
Subtotal (officer Categories) ^b	75,870	83.5	14,950	16.5	90,820		83,979	81.4	19,158	18.6	103,137	
Administrative Support	16,985	23.6	54,984	76.4	71,969		15,935	21.2	59,208	78.8	75,143	
Operational	83,824	87.5	11,977	12.5	95,801		88,821	85.2	15,438	14.8	104,259	
Other ^c							412	66.3	209	33.7	621	
Total^b	176,679	68.3	81,911	31.7	258,590		189,147	66.8	94,013	33.2	283,160	

^a Totals include nine employees for whom sex is not specified on pay document.^b Data for executive category are based on PSC data which include employees on leave of absence or appointed in an acting capacity, 52 in 1974 and 45 in 1976. Subtotal and total lines do not include these employees.^c Employees whose positions have not yet been converted to one of the six categories (not identified separately in 1974).

Source: Executive category, PSC; other categories, DSS.

1976		
Anglophone & Francophone	Unknown	Total
1,268	0	1,268
22,205	2,418	24,623
46,307	4,154	50,461
24,287	2,543	26,830
93,828	9,309	103,137
64,615	10,528	75,143
87,204	17,064	104,268
181	440	621
245,828	37,341	283,169

Table 46 Senior Executives^a by Level and Language Group

Distribution of senior executives in the Public Service by level and language group, 1975 and 1976

	1975						1976					
	Anglophone ^b		Francophone ^b		Total		Anglophone ^b		Francophone ^b		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1	514	79.1	135	20.9	649	100.0	527	79.6	135	20.4	662	100.0
2	334	82.5	71	17.5	405	100.0	353	81.0	83	19.0	436	100.0
3	116	74.8	39	25.2	155	100.0	118	75.2	39	24.8	157	100.0
4	7	87.5	1	12.5	8	100.0	11	84.6	2	15.4	13	100.0
Total	971	79.8	246	20.2	1,217	100.0	1,009	79.6	259	20.4	1,268	100.0

^aBased on PSC data which include employees on leave of absence or appointed in an acting capacity, 31 in 1975 and 45 in 1976.
^bClaimed by the employee.

Table 47 Senior Executives by Level and SexDistribution of senior executives^a in the Public Service by level and sex, 1975 and 1976

Level	1975						1976					
	Male		Female		Total		Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
SX 1	633	97.5	16	2.5	649	100.0	642	97.0	20	3.0	662	100.0
SX 2	402	99.3	3	0.7	405	100.0	429	98.4	7	1.6	436	100.0
SX 3	153	98.7	2	1.3	155	100.0	154	98.1	3	1.9	157	100.0
SX 4	8	100.0	0	0.0	8	100.0	13	100.0	0	0.0	13	100.0
Total	1,196	98.3	21	1.7	1,217	100.0	1,238	97.6	30	2.4	1,268	100.0

^a Based on PSC data which include employees on leave of absence or appointed in an acting capacity, 31 in 1975 and 45 in 1976.

Tableau 47 Catégorie Haute direction et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, du personnel de haute direction* selon le niveau et le sexe, 1975 et 1976

1975

Tous les SX

Hommes

Femmes

Tous les SX

Hommes

Femmes

Niveaux

Nombre %

Nombre %

Nombre %

Nombre %

Nombre %

Nombre %

Total

1 217

100,0

1 196

98,3

21

1,7

1 268

100,0

1 238

97,6

SX 1

649

100,0

633

97,5

16

2,5

662

100,0

642

97,0

SX 2

405

100,0

402

99,3

3

0,7

436

100,0

429

98,4

SX 3

155

100,0

153

98,7

2

1,3

157

100,0

154

98,1

SX 4

8

100,0

8

100,0

0

0,0

13

100,0

13

100,0

0

* Les données intéressant la catégorie Haute direction proviennent de la C.F.P. et comprennent 31 employés en 1975 et 45 en 1976 qui étaient en congé ou nommés à titre provisoire.

Francophones ^a	
Nombre	%
64 490	26,2
37 341	
259	20,4
4 539	20,4
12 040	26,0
4 393	18,1
2 543	
21 162	22,6
9 309	
19 768	30,6
23 478	26,9
82	45,3
440	

Tableau 46 Catégorie Haute direction et groupe linguistique

artition, en nombre et pourcentage, du personnel de haute direction^a selon le niveau et le groupe linguistique, 1975 et 1976

1975					
Tous les SX			Anglophones ^b		
Nombre	%		Nombre	%	
1 217	100,0	971	79,8	246	20,2
649	100,0	514	79,1	135	20,9
405	100,0	334	82,5	71	17,5
155	100,0	116	74,8	39	25,2
8	100,0	7	87,5	1	12,5
Tous les SX			Francophones ^b		
Nombre	%		Nombre	%	
1 268	100,0	1 009	79,6	259	20,4
662	100,0	527	79,6	135	20,4
436	100,0	353	81,0	83	19,0
157	100,0	118	75,2	39	24,8
13	100,0	11	84,6	2	15,4
1976					
Tous les SX			Anglophones ^b		
Nombre	%		Nombre	%	
1 268	100,0	1 009	79,6	259	20,4
662	100,0	527	79,6	135	20,4
436	100,0	353	81,0	83	19,0
157	100,0	118	75,2	39	24,8
13	100,0	11	84,6	2	15,4

données intéressant la catégorie Haute direction proviennent de F.P. et comprennent 31 employés en 1975 et 45 en 1976 qui ont en congé ou nommés à titre provisoire.

la déclaration de l'intéressé.

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle et le groupe linguistique, 1974 et 1976

Catégories		Tous les		Hommes		Femmes		Tous les		Hommes		Femmes	
		employés		%		%		employés		%		%	
		Nombre		%		%		Nombre		%		%	
Toutes les catégories ^(b)		258 590	176 679	68,3	81,911	31,7	283 169	189 147	66,8	94 013			
Haute direction ^(b)		1 123	1 105	98,4	18	1,6	1 268	1 238	97,6	30			
Scientifiques et spécialistes		22 097	16 760	75,8	5 337	24,2	24 623	18 667	75,8	5 956			
Administration et service extérieur		43 401	36 043	83,0	7 358	17,0	50 461	39 967	79,2	10 494			
Techniciens		24 251	22 014	90,8	2 237	9,2	26 830	24 152	90,0	2 678			
Toutes les catégories de cadres ^(b)		90 820	75 870	83,5	14 950	16,5	103 137	83 979	81,4	19 158			
Soutien administratif		71 969	16 985	23,6	54 984	76,4	75 143	15 935	21,2	59 208			
Exploitation		95 801	83 824	87,5	11 977	12,5	104 268	88 821	85,2	15 438			
Autre ^(c)							621	412	66,3	209			

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle et le sexe, 1974 et 1976

Dans 9 cas, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé.

Les données intéressant la catégorie Haute direction proviennent de la C.F.P. et comprennent 52 employés en 1974 et 45 en 1976 qui étaient en congé ou nommés à titre provisoire. Ils ne sont cependant pas comptés dans le total des catégories de cadres ni dans celui de toutes les catégories.

* Employés dont le poste n'a pas encore été classé dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles, à l'exception de 1974 où cette distinction n'existait pas.

Source : Commission de la fonction publique (catégorie Haute direction) et ministère des Approvisionnements et Services (autres catégories)

Tableau 43 Permatr et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés inscrits sur le Répertoire Permatr, selon le groupe linguistique et le groupe professionnel, décembre 1975 et décembre 1976

Groupe professionnel				Groupe linguistique			
Total ^a	Nombre	%	Total ^a	Nombre	%	Groupe linguistique	
						Anglophones ^b	Francophones ^b
Achats et approvisionnement (PG)	1 443	87,2	119	8,2	1 538	1 326	86,2
Actuariat (AC)	21	14	66,7	7	33,3	20	60,0
Administration des programmes (PM)	24 403	17 297	70,9	5 326	21,8	25 329	18 137
Affaires extérieures (FS)	1 310	972	74,2	237	18,1	1 292	957
Agriculture (AG)	386	325	84,2	56	14,5	394	329
Architecture et urbanisme (AR)	336	264	78,6	61	18,2	388	305
Art dentaire (DE)	65	53	81,5	11	16,9	64	52
Bibliothéconomie (LS)	442	352	79,6	63	14,3	455	353
Chimie (CH)	421	358	85,0	43	10,2	442	371
Commerce (CO)	1 539	1 317	85,6	162	10,5	1 679	1 433
Contrôle du trafic aérien (AI)	2 257	1 993	88,3	143	6,3	2 224	1 947
Dessin et illustrations (DD)	2 077	1 709	82,3	234	11,3	2 039	1 675
Droit (LA)	537	356	66,3	94	17,5	548	367
Economie, sociologie et statistique (ES)	2 703	2 275	84,2	361	13,4	2 752	2 305
Electronique (EL)	2 995	2 463	82,2	375	12,5	3 088	2 491
Enseignement universitaire (UT)	199	123	61,8	51	25,6	212	127
Ergothérapie et physiothérapie (OP)	63	58	92,1	1	1,6	78	74
Génie et arpentage (EN)	2 509	2 227	88,8	202	8,1	2 571	2 272
Gestion des finances (FI)	1 852	1 481	80,0	283	15,3	2 046	1 623
Gestion des systèmes informatiques (GS)	2 010	1 706	84,9	218	10,8	2 146	1 814
Gestion du personnel (PE)	2 873	2 117	73,7	677	23,6	3 052	2 227
Haute direction (SX ^c)	1 217	971	79,8	246	20,2	1 268	1 009
Inspection des produits primaires (PI)	2 686	2 075	77,3	546	20,3	2 758	2 107
Inspection technique (TI)	1 231	1 007	81,8	166	13,5	1 273	1 041
Mathématique (MA)	3	3	100,0	—	—	1	1
Médecine (MD)	396	331	83,6	49	12,4	391	324
Médecine vétérinaire (VS)	593	448	75,5	137	23,1	590	448
Météorologie (MT)	618	551	89,2	53	8,6	619	538
Navigaton aérienne (AO)	369	328	88,9	26	7,0	383	337
Officiers de navire (SO)	1 374	965	70,2	196	14,3	1 446	1 048
Organisation et méthodes (OM)	764	650	85,1	93	12,2	785	658
Pharmacie (PH)	83	64	77,1	15	18,1	87	67

1976

1975

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Anglophones^b

Francophones^b

Professionnels		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		
	%		Nombre		%		%		Nombre		%		%	
thérapie et physiothérapie (OP)	63	4	6,3	59	93,7	78	93,7	2 571	2 552	99,3	7,7	72	92,3	
et arpentage (EN)	2 509	2 491	99,3	18	0,7	2 571	0,7	2 046	1 799	87,9	244	11,9	19	0,7
on des finances (FI)	1 852	1 670	90,2	178	9,6	2 046	9,6	3 052	2 229	73,0	819	26,8	30	3,2
on du personnel (PE)	2 873	2 158	75,1	711	24,7	3 052	24,7	2 146	1 818	84,7	326	15,2	30	3,2
on des systèmes informatiques (CS)	2 010	1 709	85,0	298	14,8	2 146	14,8	1 268	1 238	97,6	68	2,4	30	3,2
direction (SX)	1 217	1 196	98,3	21	1,7	1 268	1,7	2 758	2 690	97,5	68	2,5	30	3,2
on des produits primaires (PI)	2 686	2 639	98,3	47	1,8	2 758	1,8	1 233	1 267	99,5	6	0,5	30	3,2
ction technique (TI)	1 231	1 223	99,4	7	0,6	1 233	0,6	383	383	100,0	—	—	30	3,2
ématique (MA)	3	3	100,0	—	—	3	—	383	383	100,0	—	—	30	3,2
éologie (MD)	396	361	91,2	35	8,8	391	8,8	355	355	100,0	—	—	30	3,2
éologie vétérinaire (VS)	593	579	97,6	14	2,4	590	2,4	571	571	100,0	—	—	30	3,2
éologie (MT)	618	592	95,8	26	4,2	619	4,2	589	589	100,0	—	—	30	3,2
ation aérienne (AO)	369	369	100,0	—	—	369	—	383	383	100,0	—	—	30	3,2
ers de navire (SO)	1 374	1 354	98,5	19	1,4	1 446	1,4	1 410	1 410	100,0	—	—	30	3,2
isation et méthodes (OM)	764	706	92,4	58	7,6	785	7,6	720	720	100,0	—	—	30	3,2
macie (PH)	83	65	78,3	18	21,7	87	21,7	68	68	100,0	—	—	30	3,2
ographie (PV)	204	189	92,6	15	7,4	200	7,4	186	186	100,0	—	—	30	3,2
ammes de bien-être (WP)	1 770	1 432	80,9	337	19,0	1 877	19,0	1 489	1 489	100,0	—	—	30	3,2
éologie (PS)	85	69	81,2	19	22,4	94	22,4	70	70	100,0	—	—	30	3,2
éologie (FO)	1 105	1 075	97,3	30	2,7	1 180	2,7	1 143	1 143	100,0	—	—	30	3,2
erche historique (HR)	236	173	73,3	63	26,7	264	26,7	199	199	100,0	—	—	30	3,2
erche scientifique (SE)	2 299	2 248	97,8	50	2,2	2 298	2,2	2 247	2 247	100,0	—	—	30	3,2
éments scientifiques (SG)	548	508	92,7	40	7,3	546	7,3	504	504	100,0	—	—	30	3,2
ces biologiques (BI)	777	666	85,7	110	14,2	815	14,2	701	701	100,0	—	—	30	3,2
ces domestiques (HE)	79	—	—	79	100,0	76	—	—	—	—	—	—	30	3,2
ces forestières (FO)	120	119	99,2	1	0,8	115	0,8	114	114	100,0	—	—	30	3,2
ces infirmières (NU)	2 172	72	3,3	2 100	96,7	2 253	96,7	78	78	100,0	—	—	30	3,2
ces physiques (PC)	510	464	91,0	46	9,0	566	9,0	512	512	100,0	—	—	30	3,2
ces administratifs (AS)	7 436	5 678	76,4	1 744	23,5	8 040	23,5	5 922	5 922	100,0	—	—	30	3,2
ces d'information (IS)	1 154	748	64,8	402	34,8	1 088	34,8	708	708	100,0	—	—	30	3,2
ce de l'enseignement (ED)	3 931	1 964	50,0	1 966	50,0	3 994	50,0	2 020	2 020	100,0	—	—	30	3,2
ce scientifique de la défense (DS)	472	458	97,0	13	2,8	472	2,8	458	458	100,0	—	—	30	3,2
ce social (SW)	141	101	71,6	40	28,4	154	28,4	107	107	100,0	—	—	30	3,2
en de l'enseignement (EU)	266	69	25,9	197	74,1	228	74,1	57	57	100,0	—	—	30	3,2
en des sciences sociales (SI)	1 527	868	56,8	656	43,0	1 666	43,0	909	909	100,0	—	—	30	3,2
en technologique et scientifique (EG)	8 021	6 946	86,6	1 070	13,3	8 304	13,3	7 225	7 225	100,0	—	—	30	3,2
aire en administration (AT)	347	226	65,1	121	34,9	242	34,9	166	166	100,0	—	—	30	3,2
iciens divers (GT)	1 677	1 532	91,4	143	8,5	1 890	8,5	1 715	1 715	100,0	—	—	30	3,2
ction (TR)	1 197	601	50,2	593	49,5	1 288	49,5	637	637	100,0	—	—	30	3,2
ction (AU)	2 944	2 874	97,6	68	2,3	3 050	2,3	2 956	2 956	100,0	—	—	30	3,2
ne correspond pas à l'addition des chiffres concernant les et les femmes en raison de données incomplètes. Les entages ont été calculés sur le total des employés de chaque onnées intéressant la catégorie Haute direction proviennent de P. et comprennent 31 employés en 1975 et 45 en 1976 qui nt en congé ou normés à titre provisoire. oyés dont le poste n'a pas encore été classé dans l'un ou l'autre roupe professionnels.														

Décembre 1975

Décembre 1976

Décembre 1975

Décembre 1976

Graphique 9 Fonctionnaires de la R.C.N.
Répartition, en pourcentage, de l'effectif total des fonctionnaires de la Région de la capitale nationale, selon la catégorie professionnelle, 1972 à 1976



Tableau 12 Permatril et sexe
Proportion des femmes inscrites sur le répertoire Permatril, selon le groupe professionnel, décembre 1975 et décembre 1976

Groupe professionnels		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes	
		Nombre		%		Nombre		%		Nombre		%	
Actariat (AC)		24 403	21	100,0	—	20	20	100,0	—	20	100,0	—	—
Administration des programmes (PM)		1 310	1 218	93,0	92	17,9	25 329	20 337	80,3	1 204	93,2	4 965	88
Affaires extérieures (FS)		386	374	96,9	12	3,1	394	383	97,2	11	2,8	1	9
Agriculture (AG)		336	321	95,5	15	4,5	388	372	95,9	16	4,1	1	1
Architecture et urbanisme (AH)		442	421	95,2	21	4,8	455	442	97,1	13	2,9	1	1
Chimie (CH)		65	65	100,0	—	—	64	64	100,0	—	—	—	—
Bibliothéconomie (LS)		155	155	100,0	—	—	161	161	100,0	—	—	—	—
Chimie (CH)		421	357	84,8	64	15,2	442	369	83,5	73	16,5	73	16,5
Commerce (CO)		1 539	1 472	95,6	67	4,4	1 679	1 606	95,7	73	4,3	73	16,5
Contrôle du trafic aérien (AI)		2 257	2 219	98,3	38	1,7	2 224	2 189	98,4	35	1,6	35	7,9
Dessin et illustrations (DI)		2 077	1 854	90,3	223	10,7	2 039	1 832	89,8	206	10,2	206	4,1
Droit (LA)		537	464	86,4	71	13,2	548	471	85,9	75	13,5	75	13,5
Economie, sociologie et statistique (ES)		2 703	2 371	87,7	331	12,2	2 752	2 408	87,5	341	12,5	341	12,5
Electronique (EL)		2 995	2 981	99,5	14	0,5	3 088	3 074	99,5	12	0,4	12	0,4
Enseignement universitaire (UT)		199	195	98,0	4	2,0	212	208	98,1	4	1,9	4	1,9

Tableau 41 Catégorie professionnelle et lieu de travail

Partition des employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, selon qu'ils travaillent ou non dans la Région de la capitale nationale, selon la catégorie professionnelle, 1975 et 1976

Catégories professionnelles		1975		1976	
Nombre	%	Tous les employés	Région de la capitale nationale	Tous les employés ^a	Région de la capitale nationale
Nombre	%	Autres lieux de travail	Autres lieux de travail	Autres lieux de travail	Autres lieux de travail
273 167	100,0	74 388	27,2	198 779	72,8
1 186	100,0	972	82,0	214	18,0
23 444	100,0	9 624	41,1	13 820	58,9
47 579	100,0	18 282	38,4	29 297	61,6
25 866	100,0	6 638	25,7	19 228	74,3
74 574	100,0	30 204	40,5	44 370	59,5
100 518	100,0	8 668	8,6	91 850	91,4
104 268	100,0	104 268	100,0	8 198	7,9
30 024	100,0	30 024	100,0	45 119	60,0
6 856	100,0	6 856	100,0	19 974	74,4
19 129	100,0	19 129	100,0	31 332	62,1
9 854	100,0	9 854	100,0	14 769	60,0
1 003	100,0	1 003	100,0	220	18,0
75 579	100,0	75 579	100,0	207 590	73,3
26,7					

^a Les catégories

professionnelles

la direction

scientifiques et spécialistes

administration et service extérieur

techniciens

fonction administratif

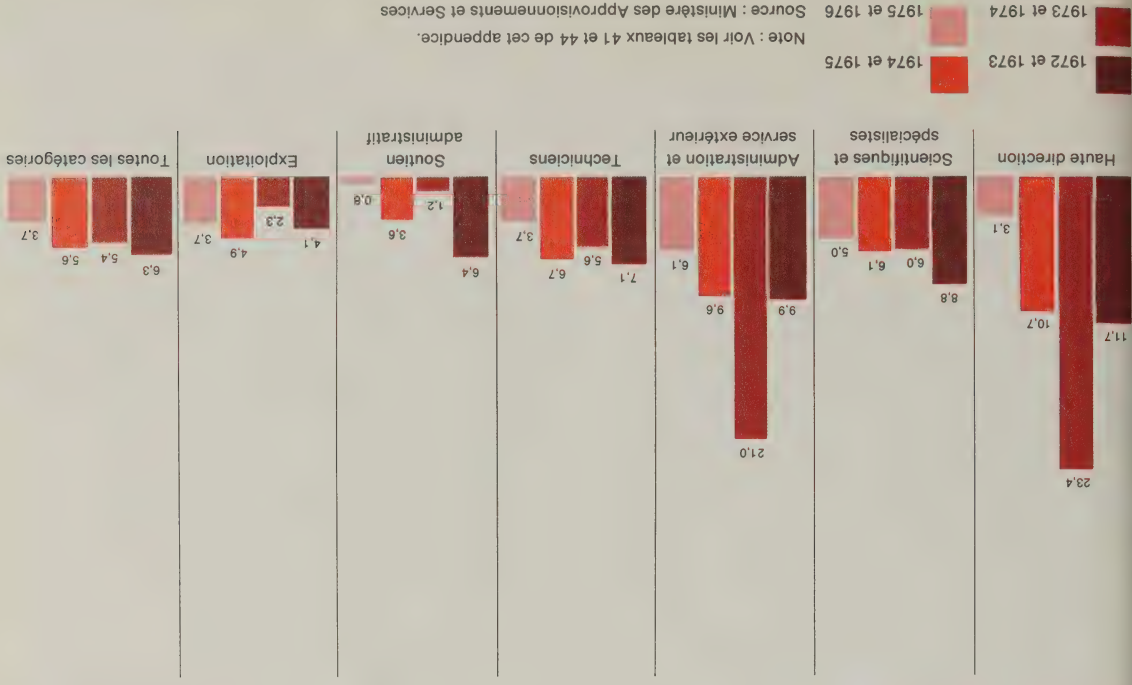
rotation

Prend 621 employés de la Commission des relations de travail classés parmi l'une ou l'autre des catégories professionnelles. (M.D.N.) et d'autres employés dont le poste n'a pas encore la fonction publique, du Centre de la sécurité des télécommunications (M.D.N.) et d'autres employés dont le poste n'a pas encore

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Figure 8 Croissance des effectifs

La croissance des effectifs de la fonction publique, exprimée en pourcentage, selon la catégorie professionnelle, 1972 à 1976

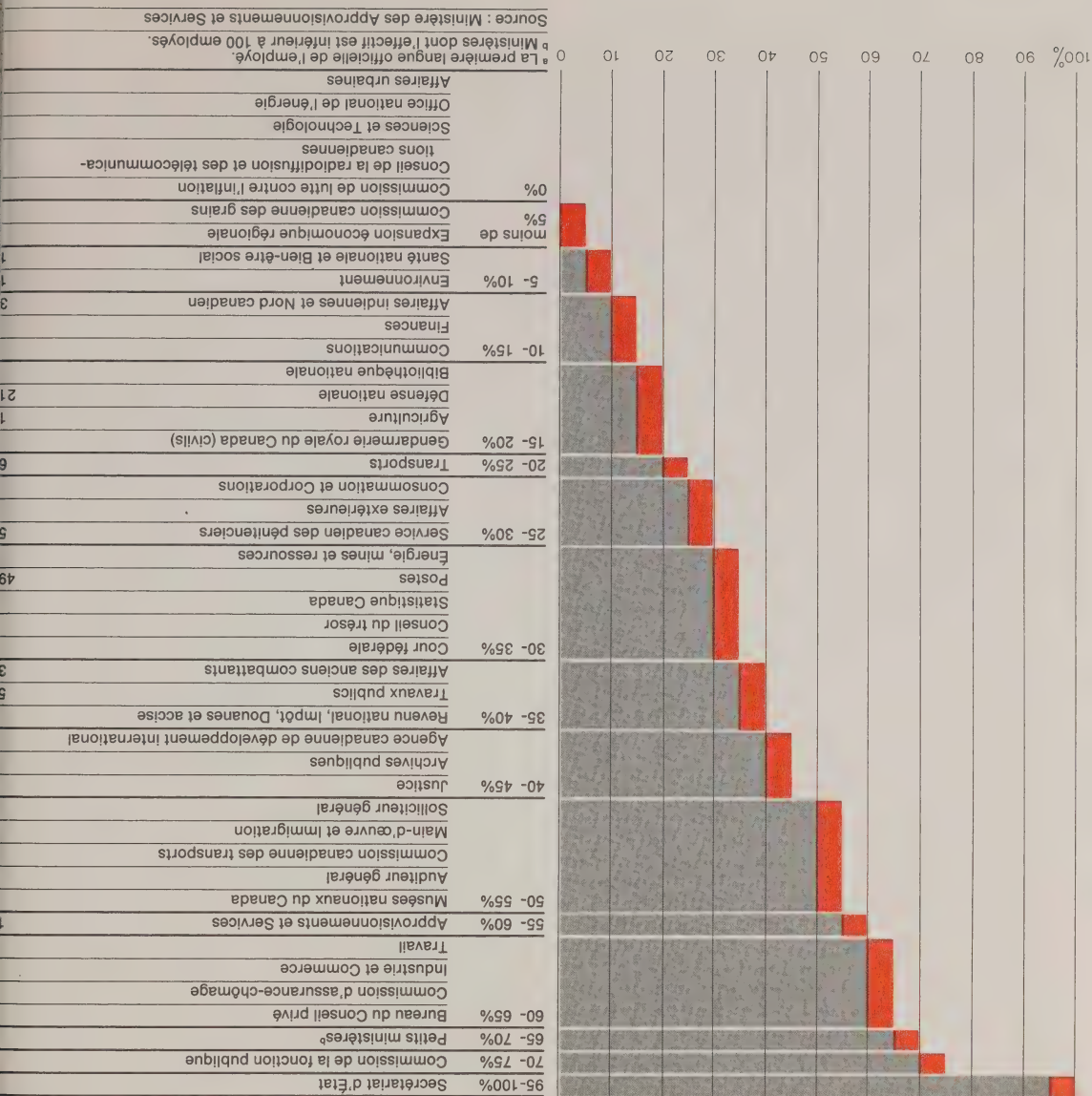


Note : Voir les tableaux 41 et 44 de cet appendice.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 40 Catégorie Exploitation et francophones

Pourcentage de l'effectif francophone^a dans la catégorie Exploitation, 1970

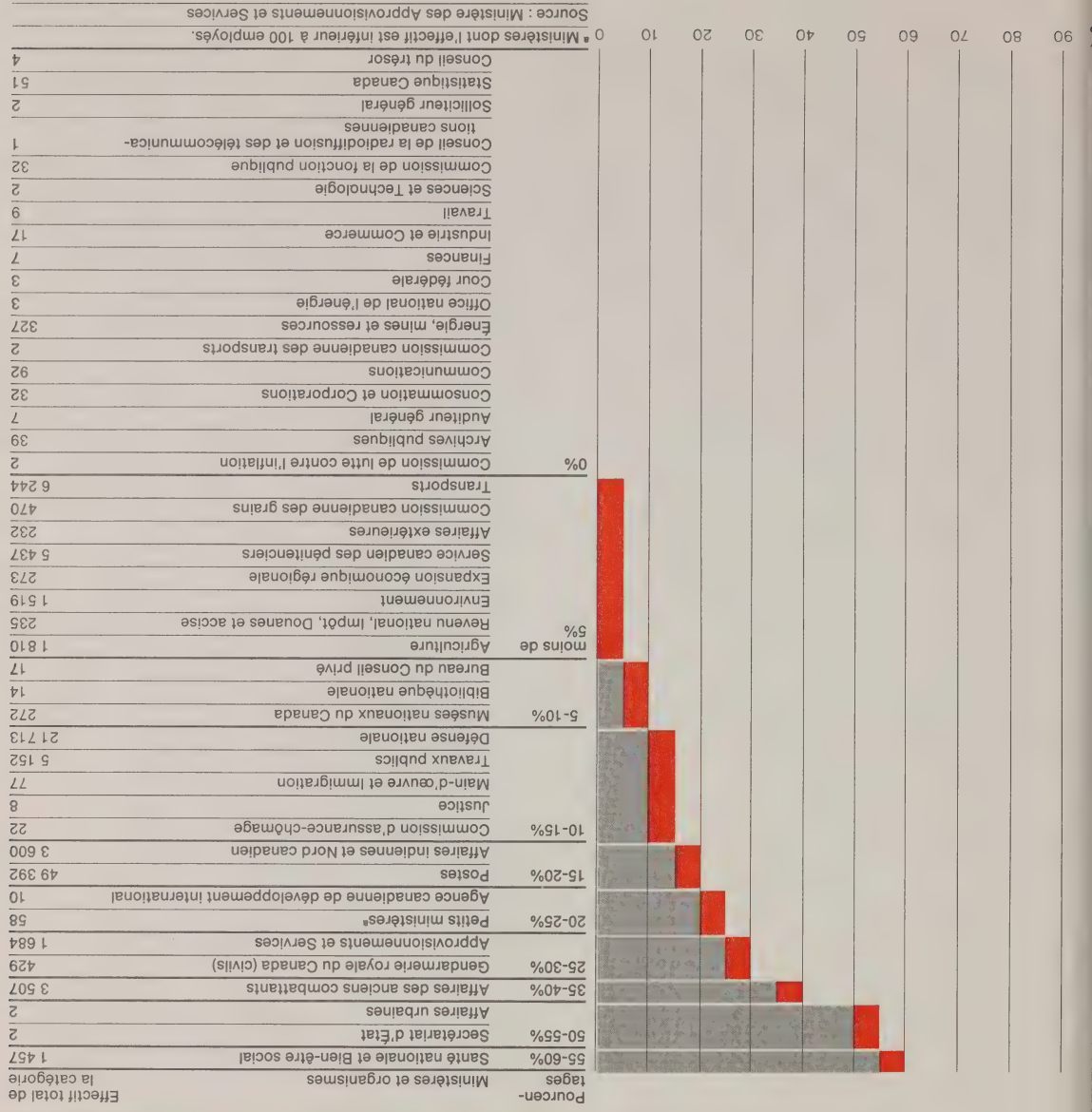


^a La première langue officielle de l'employé.
^b Ministères dont l'effectif officiel est inférieur à 100 employés.

SOURCE : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 39 Catégorie Exploitation et femmes

Pourcentage de l'effectif féminin dans la catégorie Exploitation, 1976



* Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés.

Source : Ministère des Approvisionnement et Services

Tableau 37 Catégorie Soutien administratif et femmes

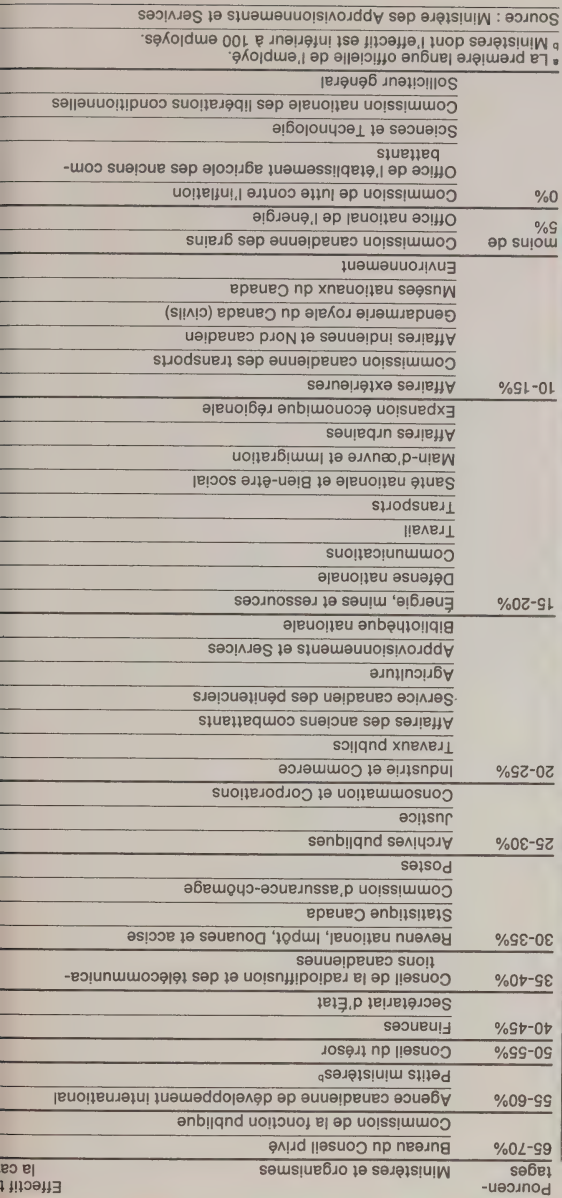
Pourcentage de l'effectif féminin dans la catégorie Soutien administratif, 1976

Pourcen- tages	Ministères et organismes la catégorie	Effectif total de
95-100%	Commission des relations de travail de la fonction publique	1
90- 95%	Gendarmerie royale du Canada (civils)	2 539
85- 90%	Justice	451
	Sciences et Technologie	48
	Auditeur général	67
	Commission nationale des libérations conditionnelles	258
	Conseil du trésor	249
	Secrétariat d'Etat	1 109
	Office national de l'énergie	121
	Finances	282
	Industrie et Commerce	846
	Bibliothèque nationale	248
	Expansion économique régionale	456
	Communications	695
	Main-d'œuvre et Immigration	5 283
	Affaires urbaines	68
80- 85%	Agriculture	1 751
	Commission de lutte contre l'inflation	223
	Agence canadienne de développement international	431
	Bureau de services juridiques des pensions	79
	Travail	301
	Consommation et Corporations	992
	Musées nationaux du Canada	191
	Affaires indiennes et Nord canadien	2 391
	Santé nationale et Bien-être social	3 879
	Assurances	68
	Revenu national, Impôt, Douanes et accise	9 045
75- 80%	Commission canadienne des grains	158
	Défense nationale	8 613
	Petits ministères*	321
	Postes	2 945
	Solliciteur général	92
	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunica- tions canadiennes	182
	Commission canadienne des transports	333
	Service canadien des pénitenciers	1 268
	Environnement	2 205
	Bureau du Conseil privé	161
	Commission d'assurance-chômage	7 426
	Travaux publics	1 545
70- 75%	Energie, mines et ressources	805
	Statistique Canada	3 039
	Commission canadienne des pensions	351
	Affaires des anciens combattants	1 571
	Approvisionnement et Services	5 412
65- 70%	Transports	3 364
	Cour fédérale	82
60- 65%	Office de l'établissement agricole des anciens com- battants	211
	Affaires extérieures	1 793
	Archives publiques	349

* Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 36 Catégorie Techniciens et francophones
 Pourcentage de l'effectif francophone^a dans la catégorie Techniciens, 19



^a La première langue officielle de l'employé.
^b Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés.

Source : Ministère des Approvisionnement et Services

Tableau 35 Catégorie Techniciens et femmes
 Pourcentage de l'effectif féminin dans la catégorie Techniciens, selon le ministère, 1976

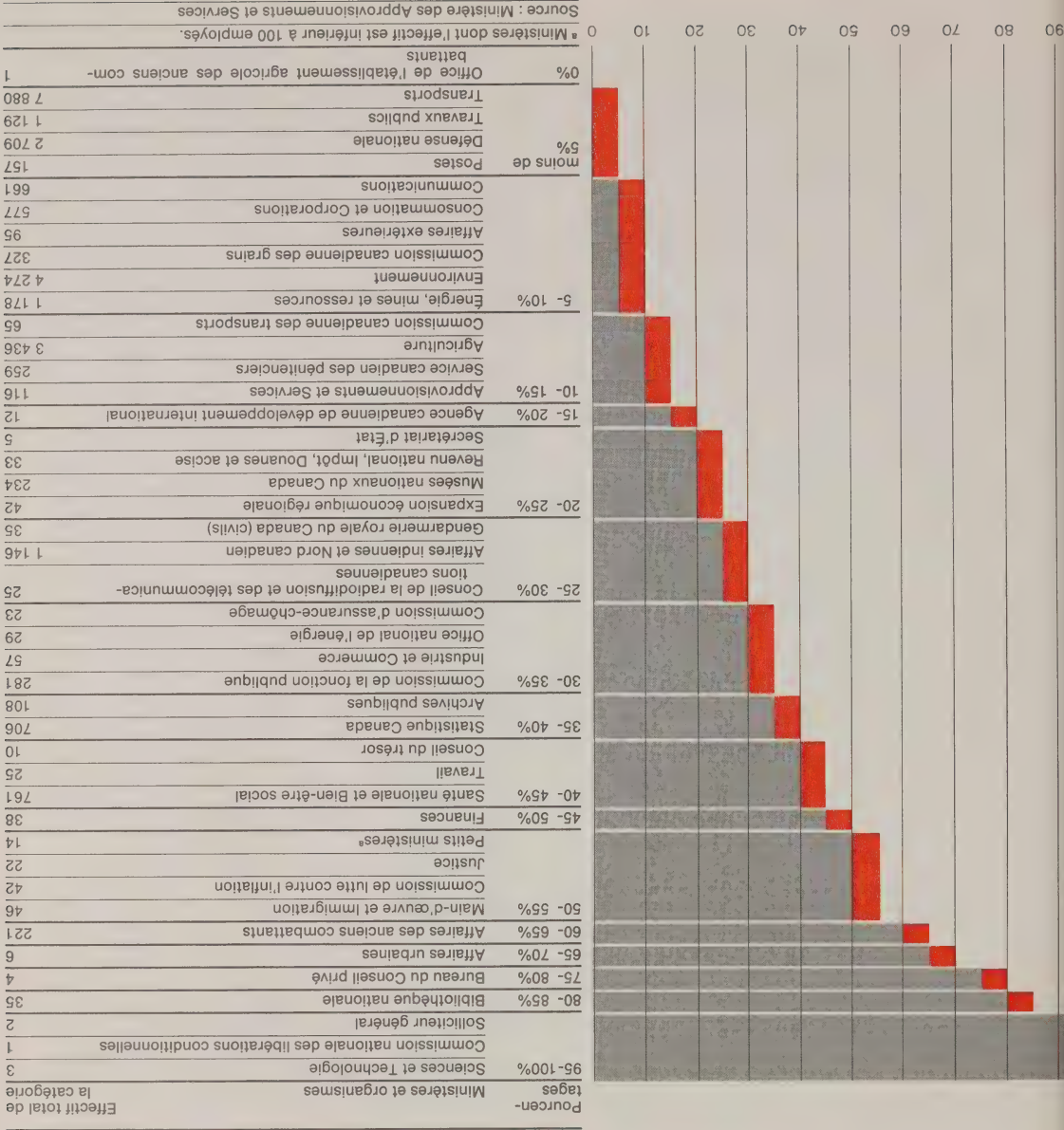


Tableau 34 Catégorie Administration et service extérieur et francophones
 Pourcentage des francophones* dans la catégorie Administration et service extérieur, selon le ministère, 1976

Effectif total

la cat

Ministères et organismes

70-75%

Secrétariat d'Etat

50-55%

Petits ministères

45-50%

Commission de la fonction publique

40-45%

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes

Agence canadienne de développement international

Bureau du Conseil privé

Commission d'assurance-chômage

Affaires urbaines

Solliciteur général

Archives publiques

Service canadien des pénitenciers

25-30%

Communications

Finances

Postes

Auditeur général

Musées nationaux du Canada

Main-d'œuvre et Immigration

Commission canadienne des transports

Affaires extérieures

Statistique Canada

Expansion économique régionale

20-25%

Conseil du trésor

Cour fédérale

Bibliothèque nationale

Consommation et Corporations

Justice

Revenu national, Impôt, Douanes et accises

Transports

Commission de lutte contre l'inflation

Approvisionnement et Services

Santé nationale et Bien-être social

15-20%

Travaux publics

Environnement

Commission canadienne des pensions

Affaires des anciens combattants

Travail

Sciences et Technologie

Commission nationale des libérations conditionnelles

Défense nationale

Agriculture

Industrie et Commerce

Affaires indiennes et Nord canadien

Assurances

10-15%

Energie, mines et ressources

Gendarmerie royale du Canada (civils)

Office national de l'énergie

Office de l'établissement agricole des anciens combattants

5-10%

Commission canadienne des grains

moins de

5%

Bureau de services juridiques des pensions

0%

* La première langue officielle de l'employé.

Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

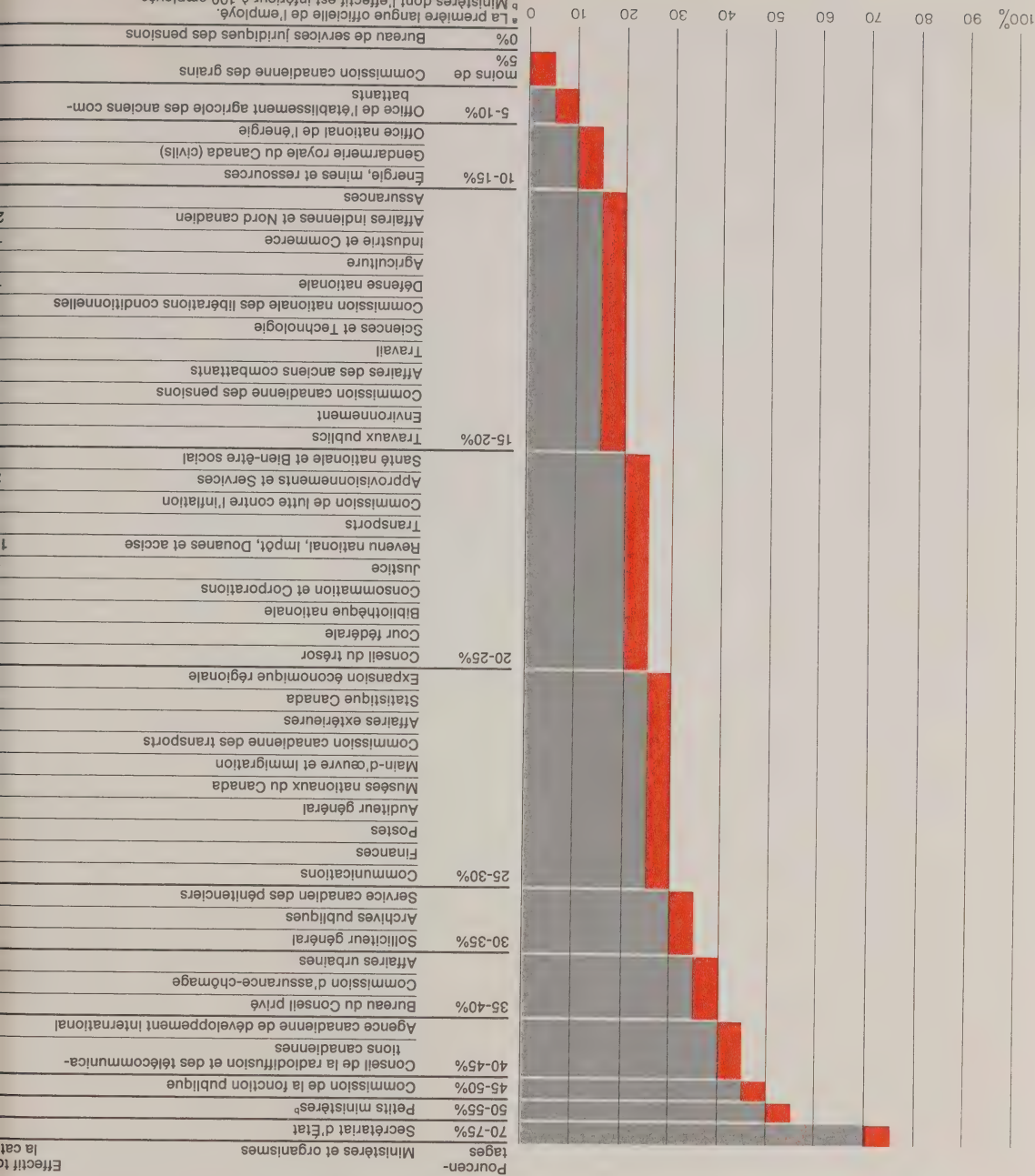


Tableau 33 Catégorie Administration et service extérieur

et femmes
Pourcentage de l'effectif féminin dans la catégorie Administration et service extérieur, selon le ministère, 1976

Pourcentage	Ministères et organismes	Effectif total de la catégorie
50-55%	Bibliothèque nationale	26
45-50%	Secrétariat d'Etat	1 794
35-40%	Musées nationaux du Canada	207
	Commission de la fonction publique	799
30-35%	Gendarmerie royale du Canada (civils)	129
	Affaires urbaines	67
Justice		55
Auditeur général		125
Consommation et Corporations		658
25-30%	Santé nationale et Bien-être social	1 301
Finances		128
Commission d'assurance-chômage		3 206
Petits ministères *		166
Sciences et Technologie		55
Office national de l'énergie		56
Main-d'œuvre et Immigration		7 496
Commission de lutte contre l'inflation		245
20-25%	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	173
	Conseil du trésor	397
	Solliciteur général	73
	Commission nationale des libérations conditionnelles	256
	Statistique Canada	738
	Bureau du Conseil privé	58
	Affaires indiennes et Nord canadien	2 282
	Commission canadienne des pensions	46
	Travail	285
	Communications	347
15-20%	Environnement	1 167
	Agence canadienne de développement international	488
	Energie, mines et ressources	311
	Approvisionnement et Services	2 567
	Commission canadienne des transports	209
	Archives publiques	110
	Agriculture	665
	Revenu national, Impôt, Douanes et accise	11 823
	Service canadien des pénitenciers	1 259
10-15%	Assurances	97
	Cour fédérale	41
	Travaux publics	1 106
	Affaires des anciens combattants	530
	Transports	1 909
	Défense nationale	1 449
	Expansion économique régionale	474
	Affaires extérieures	1 021
	Industrie et Commerce	1 378
5-10%	Postes	2 505
	Commission canadienne des grains	30
	Office de l'établissement agricole des anciens combattants	153
5%		
0%	Bureau de services juridiques des pensions	1

* Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés.
Source : Ministère des Approvisionnements et Services



Tableau 32 Catégorie Scientifiques et spécialistes et francophones
 Pourcentage de l'effectif francophone^a dans la catégorie Scientifiques et spécialistes, selon le ministère, 1976

Pourcentage	Ministères et organismes	Effectif total
80-85%	Commission de la fonction publique	1
35-40%	Secrétariat d'Etat	
30-35%	Service canadien des pénitenciers	
	Commission d'assurance-chômage	
	Agence canadienne de développement international	
	Assurances	
25-30%	Conseil du trésor	
	Archives publiques	
	Approvisionnement et Services	
	Expansion économique régionale	
	Bureau du Conseil privé	
	Petits ministères ^b	
20-25%	Main-d'œuvre et Immigration	2
	Revenu national, Impôt, Douanes et accise	
	Justice	
	Bibliothèque nationale	
15-20%	Affaires des anciens combattants	1
	Finances	
	Bureau de services juridiques des pensions	
	Auditeur général	
	Travaux publics	
	Affaires urbaines	
	Solliciteur général	
	Statistique Canada	
	Défense nationale	1
10-15%	Musées nationaux du Canada	
	Agriculture	2
	Commission canadienne des transports	
	Industrie et Commerce	
	Santé nationale et Bien-être social	2
	Transports	2
	Affaires indiennes et Nord canadien	
	Consommation et Corporations	
	Communications	
	Commission canadienne des pensions	
	Travail	
5-10%	Affaires extérieures	
	Sciences et Technologie	
	Environnement	2
	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	
	Energie, mines et ressources	1
	Postes	
moins de 5%	Office national de l'énergie	
0%	Commission de lutte contre l'inflation	
	Cour fédérale	
	Commission nationale des libérations conditionnelles	
	Gendarmerie royale du Canada (civils)	
	Commission canadienne des grains	

^a La première langue officielle de l'employé.
^b Ministère dont l'effectif est inférieur à 100 employés.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

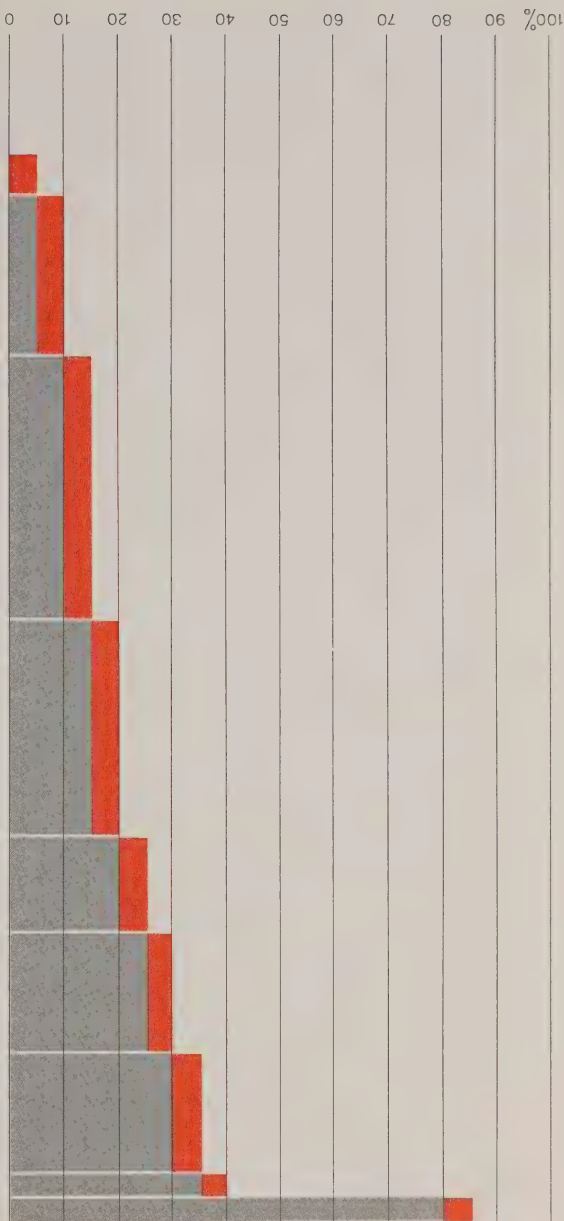
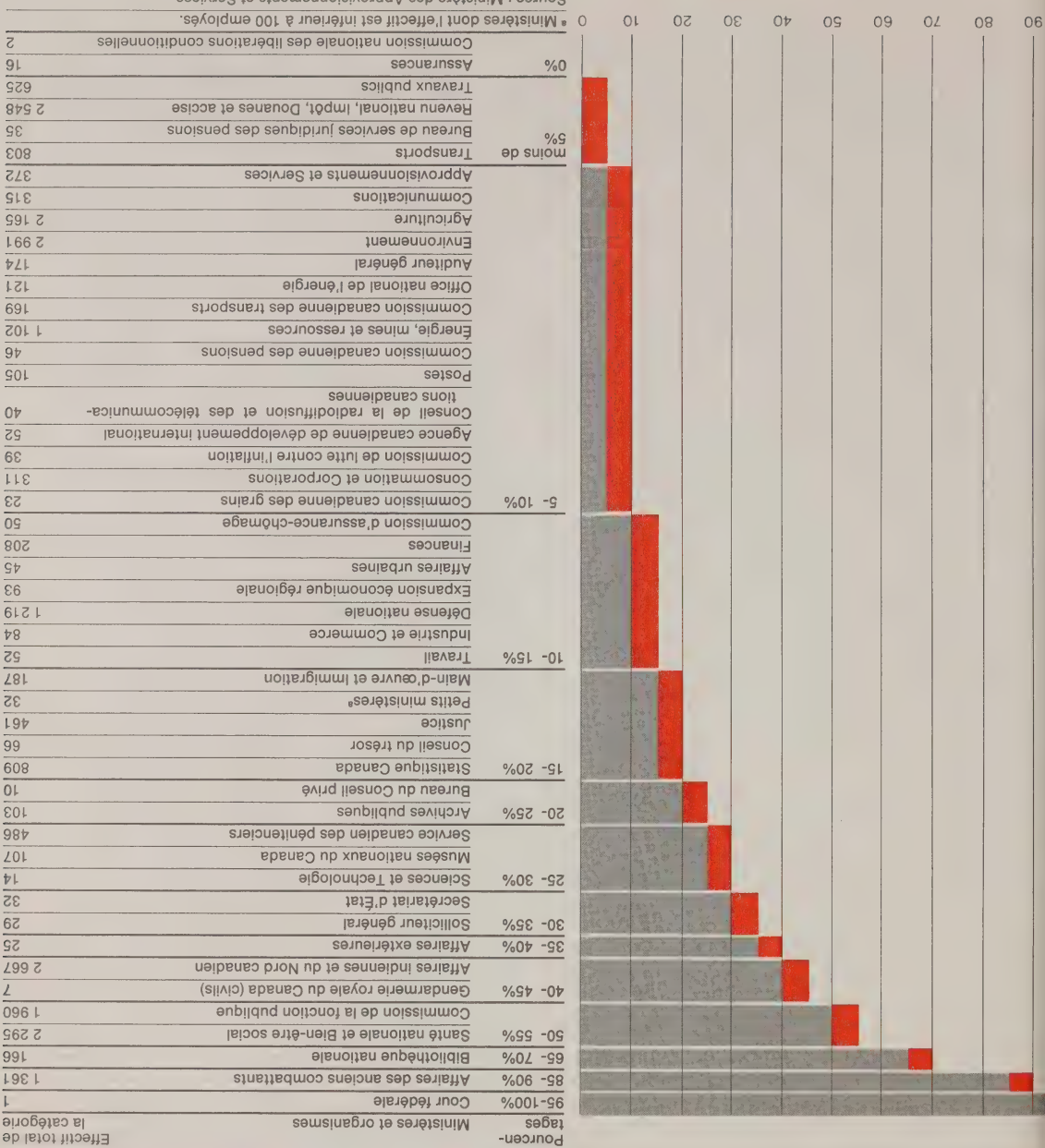


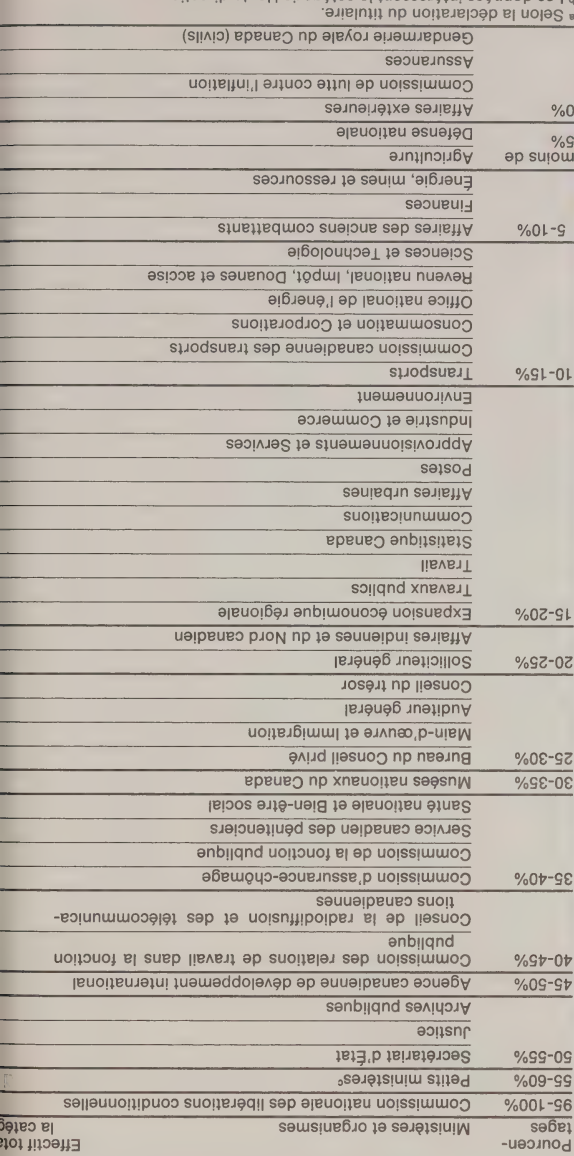
Tableau 31 Catégorie Scientifiques et spécialistes et femmes
 Pourcentage de l'effectif féminin dans la catégorie Scientifiques et spécialistes, selon le ministère, 1976



* Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés.
 Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 30 Catégorie Haute direction et francophones

Pourcentage de l'effectif francophone^a dans la catégorie Haute direction^b, selon le ministère, 1976



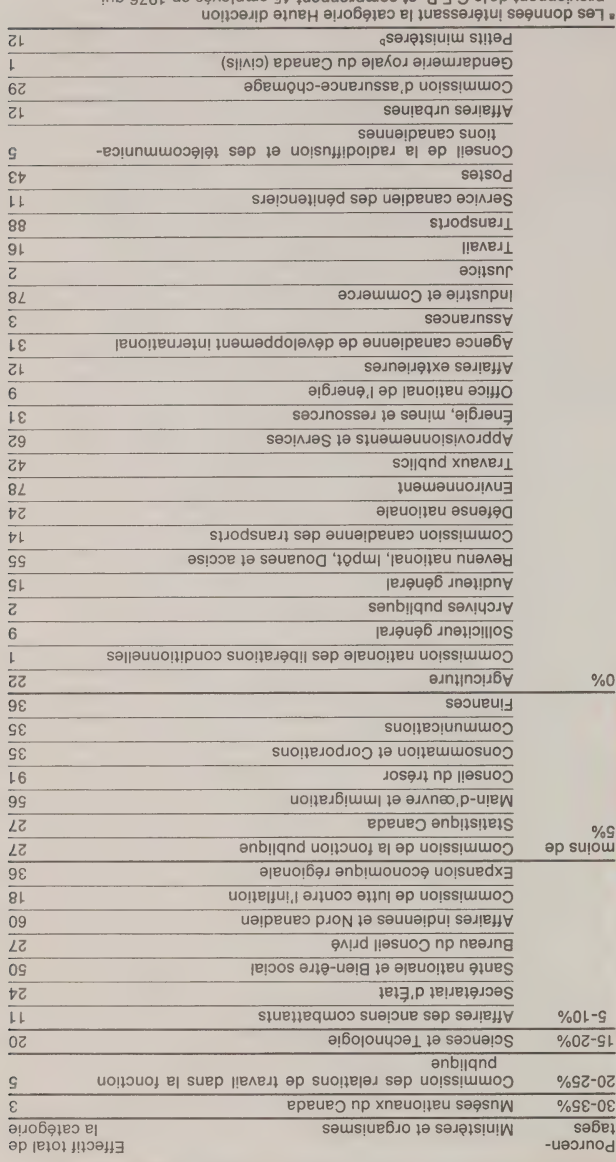
^a Selon la déclaration du titulaire.

^b Les données intéressant la catégorie Haute direction étaient en congé ou nommés à titre provisoire. Plusieurs membres de la Haute direction sont détachés auprès d'autres ministères cependant les données tiennent compte de leur ministère d'origine.

^c Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés.

Tableau 29 Catégorie Haute direction et femmes

Pourcentage de l'effectif féminin dans la catégorie Haute direction*, selon le ministère, 1976



* Les données intéressant la catégorie Haute direction de la Haute direction sont détachées auprès d'autres ministères et sont donc normées à titre provisoire. Plusieurs membres étaient en congé ou normés à titre provisoire. Plusieurs membres de la Haute direction sont détachés auprès d'autres ministères et sont donc normés à titre provisoire. Plusieurs membres de la Haute direction sont détachés auprès d'autres ministères et sont donc normés à titre provisoire.

^b Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés.

Repartition, en nombre et pourcentage, des employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, selon le traitement annuel et le groupe linguistique, 1975 et 1976

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Partition, en nombre et pourcentage, des employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, selon le traitement accordé et le sexe,

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

suite du tableau 24	
1975	
1976	

[illegible]

Ministères et organismes	1975				1976			
	Tous les employés		Hommes		Tous les employés		Hommes	
Santé nationale et Bien-être	9 461	100,0	3 779	39,9	5 682	60,1	9 744	100,0
Services canadiens des pénitenciers	9 166	100,0	7 283	79,5	1 883	20,5	9 602	100,0
Service canadien des affaires des anciens combattants	8 362	100,0	7 046	84,3	1 316	15,7	8 723	100,0
Statistique Canada	5 247	100,0	2 571	49,0	2 676	51,0	5 370	100,0
Commission de la fonction publique	3 962	100,0	1 762	44,5	2 200	55,5	4 042	100,0
Energie, mines et ressources	3 653	100,0	2 859	78,3	794	21,7	3 753	100,0
Affaires extérieures	3 105	100,0	1 882	60,6	1 223	39,4	3 177	100,0
Gendarmerie royale du Canada (civils)	2 860	100,0	517	18,1	2 343	81,9	3 139	100,0
Secrétariat d'Etat	2 920	100,0	1 091	37,4	1 829	62,6	2 965	100,0
Consommation et Corporations	2 304	100,0	1 424	61,8	880	38,2	2 532	100,0
Industrie et Commerce	2 705	100,0	1 707	63,1	998	36,9	2 452	100,0
Communications	2 100	100,0	1 420	67,6	680	32,4	2 142	100,0
Expansion économique	1 387	100,0	883	63,7	504	36,3	1 369	100,0
Agence canadienne de développement international	990	100,0	548	55,4	442	44,6	1 020	100,0
Musées nationaux du Canada	1 012	100,0	656	64,8	356	35,2	1 015	100,0
Commission canadienne des grains	1 010	100,0	865	85,6	145	14,4	1 010	100,0
Justice	947	100,0	476	50,3	471	49,7	999	100,0
Conseil du trésor	843	100,0	510	60,5	333	39,5	809	100,0
Commission canadienne des transports	791	100,0	493	62,3	298	37,7	792	100,0
Archives publiques	701	100,0	409	58,3	292	41,7	711	100,0
Finances	722	100,0	387	53,6	335	46,4	698	100,0
Travail	709	100,0	388	54,7	321	45,3	687	100,0
Commission de lutte contre l'inflation							568	100,0
Commission nationale des libérations conditionnelles	227	100,0	84	37,0	143	63,0	522	100,0
Bibliothèque nationale	481	100,0	133	27,7	348	72,3	489	100,0
Commission canadienne des pensions	121	100,0	58	47,9	63	52,1	443	100,0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	407	100,0	220	54,1	187	45,9	427	100,0
Auditeur général	345	100,0	250	72,5	95	27,5	390	100,0
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	417	100,0	253	60,7	164	39,3	365	100,0
Office national de l'énergie	313	100,0	194	62,0	119	38,0	338	100,0
Bureau du Conseil privé	311	100,0	136	43,7	175	56,3	273	100,0
Solliciteur général	200	100,0	105	52,5	95	47,5	208	100,0
Affaires urbaines	305	100,0	157	51,5	148	48,5	198	100,0
Assurances	181	100,0	108	59,7	73	40,3	183	100,0
Commission des relations de travail de la fonction publique	140	100,0	72	51,4	68	48,6	161	100,0
Sciences et Technologie	120	100,0	67	55,8	53	44,2	143	100,0
Cour fédérale	125	100,0	68	54,4	57	45,6	127	100,0
Bureau des services juridiques des pensions	109	100,0	49	45,0	60	55,0	115	100,0
	49	42,6					49	42,6

bleau 22 Lieu de travail (agglomérations et localités)

Tous les agglomérations		Tous les employés		Hommes		Femmes		Tous les employés		Hommes		Femmes	
Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
273 167	100,0	184 036	67,4	89 129	32,6	283 169	100,0	189 147	66,8	94 013	33,2	35,2	12,5
197 547	100,0	129 021	65,3	68 526	34,7	206 703	100,0	133 974	64,8	72 724	35,2	21,5	8,2
2 565	100,0	2 030	79,1	535	20,9	2 670	100,0	2 095	78,5	575	21,5	1,5	0,5
11 621	100,0	8 869	76,3	2 752	23,7	11 976	100,0	9 109	76,1	2 867	23,9	2,7	0,9
1 429	100,0	1 072	75,0	357	25,0	1 471	100,0	1 093	74,3	378	25,7	0,8	0,3
5 943	100,0	4 434	74,6	1 509	25,4	7 607	100,0	5 730	75,3	1 877	24,7	0,5	0,2
25 866	100,0	18 717	72,4	7 149	27,6	27 597	100,0	19 812	71,8	7 785	28,2	0,2	0,1
74 388	100,0	43 202	58,1	31 186	41,9	75 579 ^a	100,0	43 694	57,8	31 880	42,2	0,1	0,0
23 354	100,0	15 974	68,4	7 380	31,6	25 753	100,0	17 218	66,9	8 535	33,1	0,0	0,0
2 810	100,0	1 916	68,2	894	31,8	3 032	100,0	2 072	68,3	960	31,7	0,0	0,0
1 549	100,0	1 107	71,5	442	28,5	1 226	100,0	836	68,2	390	31,8	0,0	0,0
1 321	100,0	906	68,6	415	31,4	1 409	100,0	962	68,3	447	31,7	0,0	0,0
3 954	100,0	2 471	62,5	1 483	37,5	3 900	100,0	2 438	62,5	1 462	37,5	0,0	0,0
1 698	100,0	1 130	70,7	568	33,3	1 547	100,0	1 072	69,3	475	30,7	0,0	0,0
637	100,0	365	57,3	272	42,7	720	100,0	403	56,0	317	44,0	0,0	0,0
7 893	100,0	5 222	66,2	2 671	33,8	8 701	100,0	5 556	63,9	3 145	36,1	0,0	0,0
2 167	100,0	1 418	65,4	749	34,6	2 217	100,0	1 431	64,6	786	35,4	0,0	0,0
1 554	100,0	1 034	66,5	520	33,5	1 582	100,0	1 032	65,2	550	34,8	0,0	0,0
6 689	100,0	3 979	59,5	2 710	40,5	7 031	100,0	4 100	58,3	2 931	41,7	0,0	0,0
4 318	100,0	2 699	62,5	1 619	37,5	4 439	100,0	2 724	61,4	1 715	38,6	0,0	0,0
12 305	100,0	8 126	66,0	4 179	34,0	12 767	100,0	8 349	65,4	4 418	34,6	0,0	0,0
5 586	100,0	4 350	77,9	1 236	22,1	5 479	100,0	4 248	77,5	1 231	22,5	0,0	0,0
75 620	100,0	55 017	72,7	20 603	27,2	76 466	100,0	55 173	72,2	21 289	27,8	0,0	0,0

Niveau 23 Ministère d'affectation et sexe
Partition, en nombre et pourcentage, des employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, selon le ministère d'affectation et le sexe, 1975 et 1976

Tableau 23 Ministère d'affectation et sexe

Tous les employés		Hommes		Femmes		Tous les employés ^a		Hommes		Femmes	
Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Les ministères et organismes											
273 167	100,0	184 038	67,4	89 129	32,6	283 169	100,0	189 147	66,8	94 013	33,2
Les entreprises											
50 842	100,0	41 262	81,2	9 580	18,8	55 143	100,0	43 592	79,1	11 551	20,9
34 739	100,0	25 343	73,0	9 396	27,0	36 159	100,0	26 537	73,4	9 622	26,6
22 304	100,0	13 766	61,7	8 538	38,3	23 736	100,0	14 385	60,6	9 351	39,4
Transports											
20 093	100,0	17 427	86,7	2 666	13,3	20 288	100,0	17 447	86,0	2 841	14,0
Travail d'œuvre et migration											
12 899	100,0	6 565	50,9	6 334	49,1	13 147	100,0	6 595	50,2	6 552	49,8
Environnement											
12 186	100,0	9 726	79,8	2 460	20,2	12 223	100,0	9 737	79,7	2 486	20,3
Autres indiennes et du Nord canadien											
11 763	100,0	7 428	63,1	4 335	36,9	12 144	100,0	7 671	63,2	4 473	36,8
Commission d'assurance-chômage											
10 840	100,0	4 219	38,9	6 621	61,1	10 755	100,0	4 196	39,0	6 559	61,0
Provisionnements et services											
9 936	100,0	5 305	53,4	4 631	46,6	10 217	100,0	5 431	53,2	4 777	46,8
Culture											
9 858	100,0	7 710	78,2	2 148	21,8	9 847	100,0	7 678	78,0	2 169	22,0

Tableau 20 Modalités d'engagement
Répartition des employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, selon la modalité d'engagement, 1972 à 1976

Modalités d'engagement	1972	1973	1974	1975
Tous les employés	230 756	245 302*	258 590*	273 167
Permanent	207 769	222 550	235 521	248 516
Temporaire (6 mois et plus)	15 495	15 944	16 051	16 569
Total	223 264	238 494	251 572	265 085
Intermittent (6 mois et plus)	4 850	4 472	4 999	5 407
Saisonnier	2 642	2 336	2 019	2 675
Non précisé*				2 16

* Comprend quelque 2 000 employés d'organismes dont il n'était pas tenu compte antérieurement ou d'organismes nouvellement créés. Comprend 2 353 employés qui n'étaient pas antérieurement assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

* La modalité d'emploi n'est pas indiquée sur les documents de paye de ces employés.

Source : Ministère des Approvisionnement et Services

Tableau 21 Lieu de travail (Canada et étranger)

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, selon le lieu de travail et le sexe, 1975 et 1976

Lieux de travail	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Tous les employés	273 167	100,0	184 038	67,4	89 129	32,6	283 169	100,0	189 147	66,8	94 013	33,2
Terre-Neuve	5 253	100,0	4 386	83,5	867	16,5	5 480	100,0	4 532	82,7	948	17,3
Ile-du-Prince-Édouard	1 387	100,0	1 142	82,3	245	17,7	1 455	100,0	1 184	81,4	271	18,6
Nouvelle-Écosse	16 626	100,0	13 057	78,5	3 569	21,5	16 897	100,0	13 138	77,8	3 759	22,2
Nouveau-Brunswick	7 984	100,0	5 981	74,9	2 003	25,1	8 201	100,0	6 112	74,5	2 089	25,5
Québec	49 209	100,0	35 700	72,5	13 509	27,4	52 278	100,0	37 613	71,9	14 662	28,1
Ontario	126 142	100,0	78 859	62,5	47 283	37,9	129 853	100,0	80 752	62,2	49 096	37,8
Manitoba	11 749	100,0	7 714	65,7	4 035	34,3	12 155	100,0	7 866	64,7	4 289	35,3
Saskatchewan	7 391	100,0	5 029	68,0	2 362	32,0	7 557	100,0	5 045	66,8	2 512	33,2
Alberta	16 936	100,0	10 958	64,7	5 978	35,3	17 998	100,0	11 394	63,3	6 604	36,7
Colombie-Britannique	25 852	100,0	18 030	69,7	7 822	30,3	26 427	100,0	18 196	68,9	8 231	31,1
Yukon et T.N.-O.	2 493	100,0	1 533	61,5	960	38,5	2 676	100,0	1 642	61,4	1 034	38,6
Étranger	2 145	100,0	1 649	76,9	496	23,1	2 191	100,0	1 673	76,4	518	23,6

* Dans neuf cas, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé; dans un autre cas, ils n'indiquent pas le lieu de travail.

Source : Ministère des Approvisionnement et Services

Tableau 18 Formation professionnelle et langue d'enseignement
 Répartition des options et des cours de la C.F.P., selon le programme et la langue d'enseignement, 1975 et 1976

Programmes de formation	Options	Cours	Options	Cours	Options	Cours
Tous les cours	Options	Anglais Français	Tous les cours	Options	Anglais Français	Tous les cours
100	449	98	428	361	66	348
4	12	7	6	14	1	12
20	49	9	8	73	18	49
20	47	12	7	32	7	47
10	65	11	12	62	5	65
11	51	11	11	73	15	51
20	49	17	22	72	18	49
8	41	18	17	39	2	41
7	44	13	16	16	0	44
prend un cours bilingue.						

Tableau 19 Formation linguistique et catégories professionnelles
 Répartition des employés inscrits aux cours continus selon la catégorie professionnelle, la langue étudiée et la situation au 31 décembre 1976

Catégories professionnelles	Tous les inscrits	en 1975	en 1976	Cours terminés en 1976		
				E.C.L.	non réussi ^b	en 1977
urs de français						
ur les catégories professionnelles	6 157	2 314	3 843	3 206	772	2 179
urte direction	101	43	58	61	12	28
urte direction	991	370	621	548	67	376
ur administration et service extérieur	2 286	862	1 424	1 202	251	833
ur chimiciens	494	176	318	222	58	214
ur administration	1 872	698	1 201	998	273	601
urte direction	252	101	151	103	66	83
ur d'anglais	161	91	70	72	45	44
ur les catégories professionnelles	850	241	609	456	54	340
urte direction	—	—	—	—	—	—
urte direction	51	21	30	31	4	16
ur administration et service extérieur	222	73	149	129	15	78
ur chimiciens	113	26	87	56	6	51
ur administration	327	79	248	167	11	149
urte direction	131	39	92	69	16	46
ur chimiciens	6	3	3	4	2	—

^a Les participants sont soumis à l'Examen de la connaissance linguistique correspondant aux exigences linguistiques de leur poste.
^b Les participants qui ont quitté volontairement ou à la demande de la Commission de la fonction publique.
 Les participants qui ne sont pas des fonctionnaires.

Régions	1975		1976	
	Cours	Inscriptions	Cours	Inscriptions
Toutes les régions	428	9 099	449	9 099
Région de la capitale nationale	289	6 552	326	7 000
Vancouver	22	405	31	405
Edmonton	29	514	19	514
Winnipeg	17	307	10	307
Toronto	19	313	22	313
Montréal	25	535	25	535
Halifax	27	473	16	473

Tableau 17 Formation professionnelle et régions
Répartition des cours de formation professionnelle et des cours de gestion de la C.F.P. selon la région et le nombre d'inscriptions, 1975 et 1976

Graphique 7 Cours et affectations de perfectionnement
Répartition en pourcentage, des participants au Programme Cap selon l'organisme parrain et le sexe, 1974 à 1976

Note : Les candidats au Programme Cap sont désignés par les gouvernements fédéral et provinciaux par les entités correspondantes. Les chiffres entre parenthèses correspondent aux nombres absolus de participants.

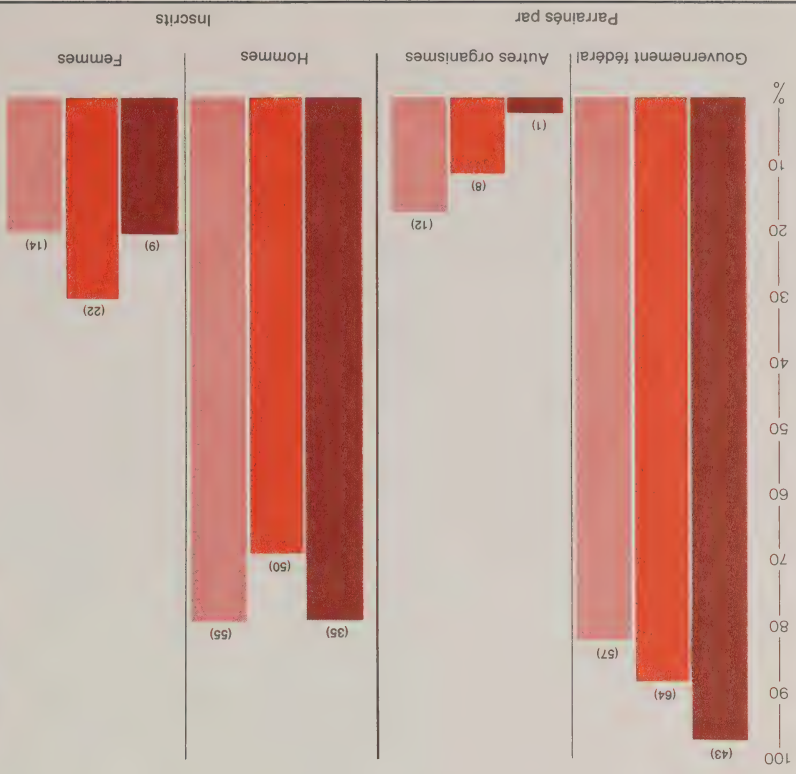


Tableau 16 Questions soumises aux comités d'appel

Partition, en nombre et pourcentage, des questions soumises à la décision des comités d'appel, selon la décision de ces comités, 1976

Éléments	Toutes les questions			Appels acceptés			Appels rejetés		
	Nombre	%		Nombre	%		Nombre	%	
Questions	3 816	100,0		754	19,8		3 062	80,2	

ne de concours	36	100,0		10	27,8		26	72,2	
oit d'appel	11	100,0		3	27,3		8	72,7	
océdure de sélection	35	100,0		6	17,1		29	82,9	
elle et diffusion des avis de concours	18	100,0		2	11,1		16	88,9	
erpretation des avis de concours	277	100,0		55	19,9		222	80,1	
osition du jury d'appréciation	121	100,0		17	14,0		104	86,0	
spect des normes de sélection	233	100,0		71	30,5		162	69,5	
nsultation du formulaire de demande d'emploi et du dossier	52	100,0		13	25,0		39	75,0	
llation de renseignements sur la personne du candidat	49	100,0		14	28,6		35	71,4	
nsultation du rapport d'appréciation	219	100,0		18	8,2		201	91,8	
odalités et notation de l'épreuve écrite	98	100,0		15	15,3		83	84,7	
estions de l'épreuve écrite	108	100,0		22	20,4		86	79,6	
odalités de l'épreuve orale ou de l'entrevue	194	100,0		34	17,5		160	82,5	
estions de l'épreuve orale ou de l'entrevue	471	100,0		55	11,7		416	88,3	
at du candidat lors de l'épreuve orale ou de l'entrevue	48	100,0		7	14,6		41	85,4	

stesse de l'appréciation des connaissances	381	100,0		63	16,5		318	83,5	
stesse de l'appréciation des aptitudes	319	100,0		72	22,6		247	77,4	
stesse de l'appréciation du rendement éventuel	256	100,0		64	25,0		192	75,0	
irection sans information suffisante	164	100,0		47	28,7		117	71,3	
enseignements contradictoires	65	100,0		14	21,5		51	78,5	
éjugés contraires à l'égalité des chances	154	100,0		19	12,3		135	87,7	
scription	31	100,0		2	6,5		29	93,5	
difficultés linguistiques intervenant dans la procédure de sélection	17	100,0		6	35,3		11	64,7	
limitation des exigences linguistiques du poste	4	100,0		2	50,0		2	50,0	
rogation aux prescriptions sur les postulants unilingues de postes	3	100,0		2	66,7		1	33,3	
rets par l'appelant en cours d'audition	124	100,0		0	0,0		124	100,0	
rets par le ministre en cours d'audition	73	100,0		73	100,0		0	0,0	
ers	215	100,0		39	18,1		176	81,9	

terpretation	23	100,0		5	21,7		18	78,3	
il sur l'emploi dans la fonction publique	17	100,0		4	23,5		13	76,5	
gement sur l'emploi dans la fonction publique									
le total des questions est supérieur à celui des appels interjetés									
oir tableau 14), c'est que plusieurs questions peuvent être soulevées à l'occasion d'un même appel.									

Tableau 13 Nominations à la fonction publique et postes bilingues

répartition, en nombre et pourcentage, des nominations de candidats de l'extérieur à des postes bilingues, selon le groupe linguistique, 1975 et 1976

Nominations 1975											
Nominations 1976											
Catégories professionnelles	Conditions de la titularisation	Nombre	%	Anglo-phones ^a	%	Franco-phones ^a	%	Total	%	Anglo-phones ^a	%
Fonctionnaires	Sans condition ^b	36	1,1	28	2,1	8	0,4	28	1,2	14	1,0
	Conditions remplies ^d	2 868	88,6	1 058	77,8	1 810	96,3	2 009	87,9	609	75,5
	Total	3 239	100,0	1 360	100,0	1 879	100,0	2 285	100,0	807	100,0
	Sous condition ^c	335	10,3	274	20,2	61	3,3	248	10,9	184	22,8
	Conditions remplies ^d	18	72,0	11	61,1	7	100,0	11	68,8	4	44,4
Techniciens	Sans condition ^b	1	4,0	1	5,6	0	0,0	5	31,3	5	55,5
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	72,2
	Total	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Sous condition ^c	1	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Conditions remplies ^d	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
Fonctionnaires	Sans condition ^b	154	100,0	74	100,0	80	100,0	183	100,0	54	100,0
	Conditions remplies ^d	109	70,8	51	68,9	58	72,5	143	78,1	39	

Tableau 12 Nominations au sein de la fonction publique et postes bilingues
Répartition des nominations à des postes bilingues selon le groupe linguistique des titulaires, 1975 et 1976

Catégories de la titularisation	Conditions	Nominations 1975			Nominations 1976		
		Total	Anglo-phones ^a	Franco-phones ^a	Total	Anglo-phones ^a	Franco-phones ^a
Toutes les catégories professionnelles ^b	Sous condition ^c	2 369	11,9	2 086	21,7	283	2,8
	Conditions remplies ^d	16 250	81,9	6 515	67,6	9 735	95,5
	Sans condition ^e	1 215	6,2	1 034	10,7	181	1,8
	Total	19 834	100,0	9 635	100,0	10 199	100,0
Haute direction	Sous-condition ^c	37	11,8	37	15,7	0	0,0
	Conditions remplies ^d	237	75,5	161	68,2	76	97,4
	Sans condition ^e	40	12,7	38	16,1	2	2,6
	Total	314	100,0	236	100,0	78	100,0
Scientifiques	Sous condition ^c	288	16,7	263	24,3	25	3,9
	Conditions remplies ^d	1 276	74,1	671	62,0	605	94,7
	Sans condition ^e	1 57	9,1	148	13,7	9	1,4
	Total	1 721	100,0	1 082	100,0	639	100,0
Spécialistes et spécialistes	Sous condition ^c	965	12,7	835	21,4	130	3,6
	Conditions remplies ^d	6 058	80,0	2 585	66,2	3 473	94,8
	Sans condition ^e	550	7,3	488	12,5	62	1,7
	Total	7 573	100,0	3 908	100,0	3 665	100,0
Techniciens	Sous condition ^c	133	10,9	121	20,0	12	2,0
	Conditions remplies ^d	978	80,4	396	65,4	582	95,4
	Sans condition ^e	105	8,6	89	14,7	16	2,6
	Total	1 216	100,0	606	100,0	610	100,0
Soutien administratif	Sous condition ^c	869	10,7	761	22,3	108	2,3
	Conditions remplies ^d	6 970	85,7	2 434	71,2	4 536	96,2
	Sans condition ^e	298	3,7	225	6,6	73	1,6
	Total	8 137	100,0	3 420	100,0	4 717	100,0
Exploitation	Sous condition ^c	71	8,7	63	17,3	8	1,8
	Conditions remplies ^d	682	83,5	256	70,3	426	94,0
	Sans condition ^e	64	7,8	45	12,4	19	4,2
	Total	817	100,0	364	100,0	453	100,0

^a Les totaux de « Toutes les catégories professionnelles » ne correspondent pas à l'addition des totaux de chaque catégorie parce que quelques postes n'ont pas encore été classés (56 en 1975 et 13 en 1976).

^b Les unilingues normés à un poste bilingue ne sont titularisés que s'ils terminent avec succès le programme de formation linguistique défini par la Commission.

^c Le titulaire n'a pas à satisfaire aux exigences linguistiques du poste.

^d Le titulaire n'a pas à satisfaire aux exigences linguistiques du poste.

Annexe 6 Nominations et groupes linguistiques
 Portance relative, en pourcentage, des nominations intéressant
 le groupe linguistique, 1972 à 1976

Anglophones
 Inconnus^a
 Francophones



^a Le groupe linguistique de ces employés n'est pas indiqué en 1976.

Note : Voir le tableau 11 de cet appendice.

Tableau 11 Nominations et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage de toutes les nominations selon les exigences linguistiques des postes, le groupe linguistique et la provenance des titulaires (intérieur ou extérieur du la fonction publique), 1975 et 1976

Provenance des titulaires

1975

1976

Exigences linguistiques	Groupes linguistiques ^a	Tous les titulaires		Extérieur		Intérieur		Tous les titulaires		Extérieur		Intérieur	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Toutes les exigences linguistiques ^b	Francophones	30 960	24,3	7 629	21,0	23 331	25,7	29 225	24,1	5 986	19,8	23 239	25,7
	Anglophones	96 211	75,7	28 622	79,0	67 589	74,3	90 923	75,0	24 009	79,5	66 914	73,4
	Inconnus							1 084	0,9	206	0,7	878	1,1
	Total	127 171	100,0	36 251	100,0	90 920	100,0	121 232	100,0	30 201	100,0	91 031	100,0
Bilingue	Francophones	12 078	9,5	1 879	5,2	10 199	11,2	11 588	9,6	1 362	4,5	10 226	11,1
	Anglophones	10 996	8,6	1 360	3,8	9 636	10,6	9 685	8,0	807	2,7	8 878	9,7
	Inconnus							734	0,6	116	0,4	618	0,7
	Total	23 074	18,1	3 239	8,9	19 835	21,8	22 007	18,2	2 285	7,6	19 722	21,7
Français	Francophones	13 276	10,4	4 055	11,2	9 221	10,1	12 731	10,5	3 402	11,3	9 329	10,2
	Anglophones	530	0,4	152	0,4	378	0,4	315	0,3	81	0,3	234	0,3
	Inconnus							32	0,0	10	0,0	22	0,0
	Total	13 806	10,9	4 207	11,6	9 599	10,6	13 078	10,8	3 493	11,6	9 585	10,5
Anglais	Francophones	1 249	1,0	308	0,8	941	1,0	1 000	0,8	191	0,6	809	0,9
	Anglophones	73 893	58,1	24 034	66,3	49 859	54,8	71 697	59,1	20 882	69,1	50 815	55,5
	Inconnus							143	0,1	37	0,1	106	0,1
	Total	75 142	59,1	24 342	67,1	50 800	55,9	72 840	60,1	21 110	69,9	51 730	56,5
Français ou anglais	Francophones	4 137	3,3	1 315	3,6	2 822	3,1	3 875	3,2	1 021	3,4	2 854	3,1
	Anglophones	10 288	8,1	2 909	8,0	7 379	8,1	9 141	7,5	2 217	7,3	6 924	7,6
	Inconnus							170	0,1	40	0,1	130	0,1
	Total	14 425	11,3	4 224	11,7	10 201	11,2	13 186	10,9	3 278	10,9	9 908	10,8

^a Langue de travail préférée.

^b Les totaux pour les exigences linguistiques ne correspondent pas à ceux des groupes linguistiques parce que les pièces de nomination ne précisent pas les exigences linguistiques des postes dans 724 cas en 1975 et dans 121, en 1976.

Tableau 10 Nominations et exigences linguistiques des postes
 Répartition des nominations, en nombre et pourcentage, selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques des postes et la provenance
 des titulaires (intérieur ou extérieur de la fonction publique), 1975 et 1976

Exigences linguistiques des postes	Tous les titulaires	Extrieur	Intérieur	Tous les titulaires	Extrieur	Intérieur	1976	
							Nombre	%
Fonctionnaires	Bilingue	23 074	18,1	3 239	8,9	19 835	21,8	22 007
	Français	13 806	10,9	4 207	11,6	9 599	10,6	13 078
	Anglais	75 142	59,1	24 342	67,1	50 800	55,9	72 840
	Français ou anglais	14 425	11,3	4 224	11,7	10 201	11,2	13 186
	Total	127 171	100,0	36 251	100,0	90 920	100,0	121 232
Techniciens	Bilingue	376	85,7	30	83,3	346	85,9	323
	Français	6	1,4	0	0,0	6	1,5	0
	Anglais	55	12,5	6	16,7	49	12,2	37
	Français ou anglais	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
	Total	439	100,0	36	100,0	403	100,0	405
Administratifs	Bilingue	2 030	20,9	309	9,8	1 721	26,2	1 880
	Français	1 126	11,6	399	12,7	727	11,1	849
	Anglais	5 540	57,0	2 054	65,3	3 486	53,0	5 013
	Français ou anglais	1 006	10,3	373	11,9	633	9,6	772
	Total	9 721	100,0	3 146	100,0	6 575	100,0	8 518
Supérieurs	Bilingue	8 486	34,9	945	23,3	7 541	37,2	8 232
	Français	2 011	8,3	431	10,6	1 580	7,8	1 691
	Anglais	12 307	50,6	2 298	56,7	10 009	49,4	11 601
	Français ou anglais	1 495	6,1	367	9,1	1 128	5,6	1 598
	Total	24 335	100,0	4 056	100,0	20 279	100,0	23 142
Supérieurs	Bilingue	1 371	12,6	154	6,2	1 217	14,5	1 483
	Français	1 081	9,9	205	8,3	876	10,4	819
	Anglais	7 183	65,9	1 736	70,1	5 447	64,7	6 490
	Français ou anglais	1 246	11,4	380	15,3	866	10,3	968
	Total	10 894	100,0	2 478	100,0	8 416	100,0	9 762
Supérieurs	Bilingue	9 548	19,8	1 411	12,4	8 137	22,1	9 266
	Français	4 829	10,0	1 149	10,1	3 680	10,0	4 902
	Anglais	25 540	53,1	6 820	59,9	18 720	50,9	24 506
	Français ou anglais	7 748	16,1	1 869	16,4	5 879	16,0	7 049
	Total	48 139	100,0	11 378	100,0	36 761	100,0	45 799
Supérieurs	Bilingue	1 197	3,6	380	2,5	817	4,5	802
	Français	4 706	14,2	2 018	13,4	2 688	14,8	4 816
	Anglais	24 269	73,1	11 392	75,6	12 877	71,1	25 165
	Français ou anglais	2 835	8,5	1 207	8,0	1 628	9,0	2 725
	Total	33 183	100,0	15 078	100,0	18 105	100,0	33 527
Supérieurs	Bilingue	1 197	3,6	380	2,5	817	4,5	802
	Français	4 706	14,2	2 018	13,4	2 688	14,8	4 816
	Anglais	24 269	73,1	11 392	75,6	12 877	71,1	25 165
	Français ou anglais	2 835	8,5	1 207	8,0	1 628	9,0	2 725
	Total	33 183	100,0	15 078	100,0	18 105	100,0	33 527

comprend les nominations à des postes non encore classés dans une ou l'autre des catégories professionnelles, soit 460 en 1975 et 9 en 1976.

le total de la catégorie ne correspond pas au total des postes comportant une exigence linguistique parce que les pièces de nomination ne précisent pas les exigences linguistiques des postes dans 24 cas en 1975 et dans 121, en 1976.

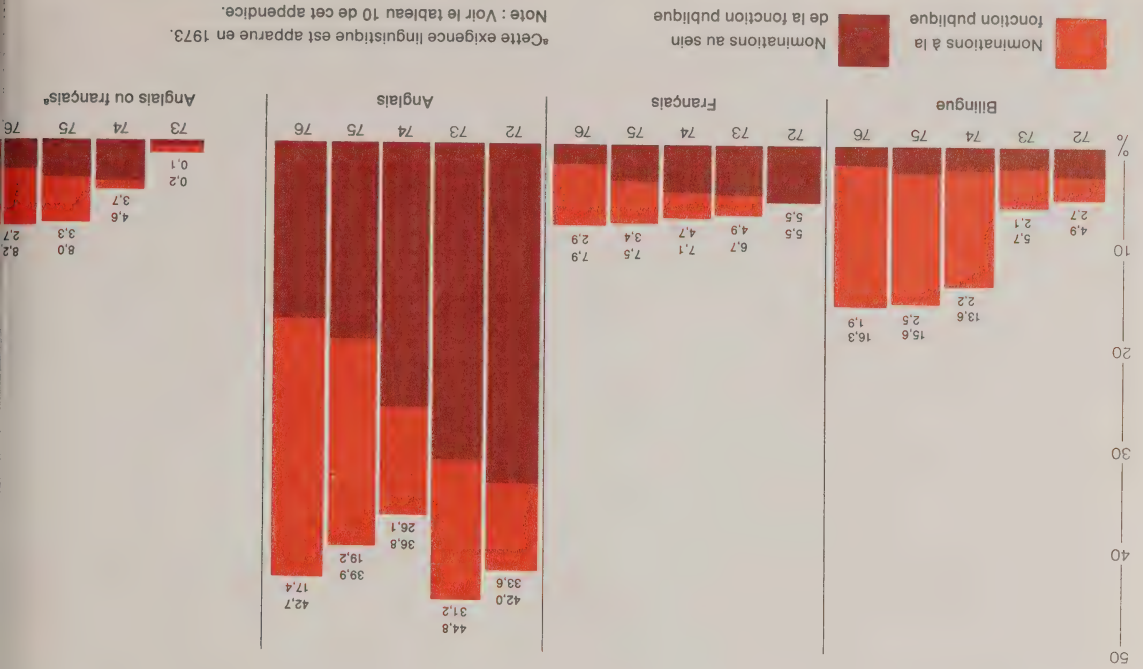
Tableau 9 Emplois d'été axés sur la carrière

Répartition des étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière, selon le groupe linguistique et le sexe, 1975 et 1976

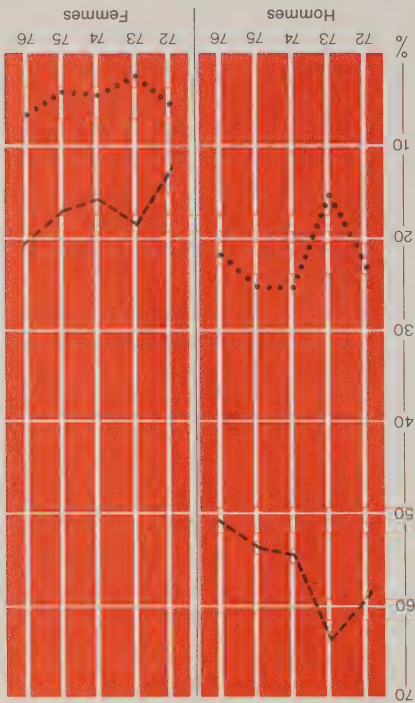
1975		1976	
Tous les groupes professionnels		Tous les groupes professionnels	
1 897	1 444	453	1 314
583	583	1 334	1 063
271	943	271	943
Sciences sociales et administration		Sciences sociales et administration	
593	383	210	361
232	370	263	107
247	12	164	696
Toutes les maisons d'enseignement		Toutes les maisons d'enseignement	
1 897	1 444	453	1 314
583	583	1 334	1 063
271	943	271	943
Universités		Universités	
1 743	1 346	397	1 221
522	522	1 218	975
243	877	243	877
Collèges communautaires et cégeps		Collèges communautaires et cégeps	
154	98	56	93
61	116	88	28
66	59	66	59

* Selon la déclaration de l'intéressé.

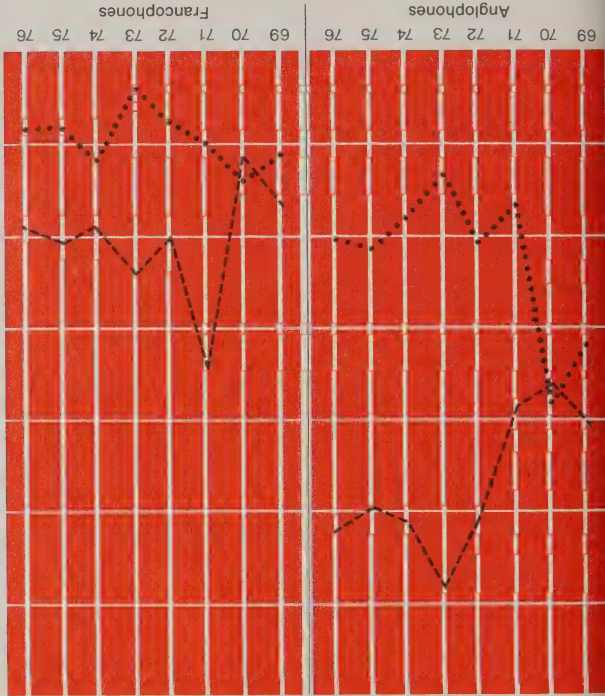
Graphique 5 Nominations et exigences linguistiques des postes
Répartition, en pourcentage, des nominations à la fonction publique et au sein de la fonction publique, selon les exigences linguistiques des postes, 1972 à 1976



Graphique 4 Recrutement postsecondaire et sexe
Répartition, en pourcentage, des nominations résultant du recrutement postsecondaire, selon le sexe, 1972 à 1976.



Graphique 3 Recrutement postsecondaire et groupes linguistiques
Répartition, en pourcentage, des nominations résultant du recrutement postsecondaire, selon le groupe linguistique, 1969 à 1976.



Note : Voir les tableaux 7 et 8 de cet appendice.

--- Diplômés des universités
..... Diplômés des collèges communautaires et des cégeps

Tableau 8 Recrutement dans les collèges communautaires et les cégeps

Répartition des candidatures et des nominations liées au programme de recrutement dans les collèges communautaires et les cégeps, selon le groupe professionnel, le groupe linguistique et le sexe, 1975 et 1976

1975 1976

Toutes Candi- datures	Anglo- phones	Francophones	Hommes	Femmes	Toutes Candi- datures	Anglo- phones	Francophones	Hommes	Femmes
5 641	470	341	129	406	64	5 967	386	274	112
2 242	98	61	37	73	25	2 321	91	73	18
3 399	372	280	92	333	39	2 844	232	157	75
3 399	372	280	92	333	39	2 844	232	157	75
3 399	372	280	92	333	39	2 844	232	157	75

Toutes Candi- datures	Anglo- phones	Francophones	Hommes	Femmes	Toutes Candi- datures	Anglo- phones	Francophones	Hommes	Femmes
5 641	470	341	129	406	64	5 967	386	274	112
2 242	98	61	37	73	25	2 321	91	73	18
3 399	372	280	92	333	39	2 844	232	157	75
3 399	372	280	92	333	39	2 844	232	157	75
3 399	372	280	92	333	39	2 844	232	157	75

1975, ce groupe comprenait celui de l'informatique.

Rapport, en nombre et pourcentage, entre tous les diplômés d'universités canadiennes et ceux qui ont été nommés à la fonction publique (baccalauréat, maîtrise et doctorat), répartition selon la région où le diplôme a été décroché, le groupe linguistique et le sexe, 1976

^a Résultats de la campagne de recrutement de 1976.
^b Diplômés de 1975-1976 (Statistique Canada).
^c Langue de travail préférée.

Répartition des candidatures et des nominations liées au programme de recrutement dans les universités, selon le groupe professionnel, le groupe linguistique et le sexe, 1975 et 1976

* Selon la déclaration de l'intéressé.

1975			
Institutions au sein de la fonction publique			
Anglo-phones	Franco-phones	Inconnus	
Nombre	Nombre	Nombre	%
589	74,3	23 331	25,7
624	99,5	7	0,5
334	99,4	2	0,6
279	98,3	72	1,7
217	91,5	207	8,5
668	5,4	11 941	94,6
681	98,3	247	1,7
343	98,7	44	1,3
230	99,5	11	0,5
849	99,4	31	0,6
484	99,4	54	0,6
290	100,0	0	0,0
668	94,6	36	5,4
763	69,2	10 585	30,8
279	74,8	94	25,2
1976			
914	73,5	23 239	25,5
1321	99,6	3	0,1
331	98,2	1	0,3
666	98,3	57	1,4
104	86,8	244	10,1
627	4,5	13 293	95,2
915	97,9	263	1,7
657	99,1	27	0,7
232	99,5	9	0,4
268	99,3	29	0,5
878	99,5	33	0,4
100,0	0	0	0,0
692	95,3	34	4,7
682	68,8	9 190	29,1
113	75,8	36	24,2

Tableau 5 Cessations d'emploi

Répartition des cessations d'emploi selon les motifs, 1975 et 1976

Cessations d'emploi	1976	31 731
Licenciements	93	71
Inconduite	119	140
Incompétence ou incapacité	362	447
Renvol en cours de période d'essai	705	685
Nomination révoquée	33	39
Retraite	1 579	1 567
—âge légal (65 ans et plus)	2 854	2 763
—volontaire (55 à 65 ans)	759	744
—raison de santé	916	685
Mise en disponibilité	3 798	3 145
Expiration du délai (poste temporaire)	788	836
Démissions	19 725	20 661
Motifs		
—emploi hors de la fonction publique	3 670	4 187
—retour aux études	1 605	1 605
—emploi dans un autre organisme gouvernemental	286	334
—nomination par le Gouverneur en conseil	55	14
—santé	2 560	2 965
—maladie dans la famille	231	240
—déplacement consécutif au mariage	251	244
—meilleures perspectives de carrière	345	387
—poste plus intéressant	491	525
—salaire plus élevé	369	472
—indemnités plus intéressantes	36	61
—bénéfices marginaux plus élevés	85	103
—poste à l'extérieur du pays	51	64
—maternité	293	273
—responsabilités familiales	620	533
—garde des enfants	93	99
—déplacement du conjoint	919	773
—emploi à temps partiel (jusqu'à 29 h/sem)	65	78
—emploi à temps partiel (plus de 29 h/sem)	19	18
—raisons personnelles non précisées	8 918	11 092
Comme plus d'un motif peut être invoqué, le total des motifs dépasse celui des démissions.		

Tableau 4 Nominations et groupe linguistique

Répartition des nominations à la fonction publique et au sein de la fonction publique, selon leur provenance (régions) et le groupe linguistique des employés, (Nominations intervenues aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.) 1975 et 1976

Nominations à la fonction publique

Régions	Grand total		Total		Anglo-phones ^a		Franco-phones ^a		Inconnus		Nombre
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	

Toutes les régions	127 171	100,0	36 251	100,0	28 622	79,0	7 629	21,0			90 920
---------------------------	---------	-------	--------	-------	--------	------	-------	------	--	--	--------

Terre-Neuve	2 080	1,6	549	100,0	547	99,6	2	0,4			1 531
-------------	-------	-----	-----	-------	-----	------	---	-----	--	--	-------

Ile-du-Prince-Edouard	446	0,3	110	100,0	109	99,1	1	0,9			336
-----------------------	-----	-----	-----	-------	-----	------	---	-----	--	--	-----

Nouvelle-Ecosse	5 991	4,7	1 640	100,0	1 599	97,5	41	2,5			4 351
-----------------	-------	-----	-------	-------	-------	------	----	-----	--	--	-------

Nouveau-Brunswick	3 277	2,6	853	100,0	760	89,1	93	10,9			2 424
-------------------	-------	-----	-----	-------	-----	------	----	------	--	--	-------

Québec ^b	17 034	13,4	4 405	100,0	3 31	7,5	4 074	92,5			12 629
---------------------	--------	------	-------	-------	------	-----	-------	------	--	--	--------

Ontario ^b	22 324	17,6	7 396	100,0	7 309	98,8	87	1,2			14 928
----------------------	--------	------	-------	-------	-------	------	----	-----	--	--	--------

Manitoba	5 088	4,0	1 701	100,0	1 685	99,1	16	0,9			3 387
----------	-------	-----	-------	-------	-------	------	----	-----	--	--	-------

Saskatchewan	3 373	2,7	1 132	100,0	1 127	99,6	5	0,4			2 241
--------------	-------	-----	-------	-------	-------	------	---	-----	--	--	-------

Alberta	7 973	6,3	3 093	100,0	3 075	99,4	18	0,6			4 880
---------	-------	-----	-------	-------	-------	------	----	-----	--	--	-------

Colombie-Britannique	13 357	10,5	4 819	100,0	4 796	99,5	23	0,5			8 538
----------------------	--------	------	-------	-------	-------	------	----	-----	--	--	-------

Yukon	556	0,4	266	100,0	265	99,6	1	0,4			290
-------	-----	-----	-----	-------	-----	------	---	-----	--	--	-----

Territoires du Nord-Ouest	1 269	1,0	605	100,0	593	98,0	12	2,0			664
---------------------------	-------	-----	-----	-------	-----	------	----	-----	--	--	-----

Région de la capitale nationale	43 892	34,5	9 544	100,0	6 340	66,4	3 204	33,6			34 348
---------------------------------	--------	------	-------	-------	-------	------	-------	------	--	--	--------

Etranger	511	0,4	138	100,0	86	62,3	52	37,7			373
----------	-----	-----	-----	-------	----	------	----	------	--	--	-----

1976

Toutes les régions	121 232	100,0	30 201	100,0	24 009	79,5	5 966	19,8	206	0,7	91 031
---------------------------	---------	-------	--------	-------	--------	------	-------	------	-----	-----	--------

Terre-Neuve	2 693	2,2	472	100,0	471	99,8	0	0,0			2 221
-------------	-------	-----	-----	-------	-----	------	---	-----	--	--	-------

Ile-du-Prince-Edouard	444	0,4	107	100,0	104	97,2	1	0,9			337
-----------------------	-----	-----	-----	-------	-----	------	---	-----	--	--	-----

Nouvelle-Ecosse	5 162	4,3	1 230	100,0	1 178	95,8	48	3,9			3 932
-----------------	-------	-----	-------	-------	-------	------	----	-----	--	--	-------

Nouveau-Brunswick	3 028	2,5	605	100,0	535	88,4	57	9,4			2 423
-------------------	-------	-----	-----	-------	-----	------	----	-----	--	--	-------

Québec ^b	18 322	15,1	4 353	100,0	289	6,6	4 047	93,0			13 969
---------------------	--------	------	-------	-------	-----	-----	-------	------	--	--	--------

Ontario ^b	23 359	19,3	7 099	100,0	6 950	97,9	128	1,8			16 249
----------------------	--------	------	-------	-------	-------	------	-----	-----	--	--	--------

Manitoba	5 025	4,1	1 334	100,0	1 323	99,2	8	0,6			3 691
----------	-------	-----	-------	-------	-------	------	---	-----	--	--	-------

Saskatchewan	3 369	2,8	1 075	100,0	1 071	99,6	4	0,4			2 294
--------------	-------	-----	-------	-------	-------	------	---	-----	--	--	-------

Alberta	8 460	7,0	3 154	100,0	3 137	99,5	16	0,5			5 306
---------	-------	-----	-------	-------	-------	------	----	-----	--	--	-------

Colombie-Britannique	12 119	10,0	4 202	100,0	4 189	99,7	6	0,1			7 917
----------------------	--------	------	-------	-------	-------	------	---	-----	--	--	-------

Yukon	495	0,8	208	100,0	208	100,0	0	0,0			287
-------	-----	-----	-----	-------	-----	-------	---	-----	--	--	-----

Territoires du Nord-Ouest	1 185	1,0	459	100,0	458	99,8	1	0,2			726
---------------------------	-------	-----	-----	-------	-----	------	---	-----	--	--	-----

Région de la capitale nationale	37 415	30,9	5 885	100,0	4 085	69,4	1 663	28,3	137	2,3	31 530
---------------------------------	--------	------	-------	-------	-------	------	-------	------	-----	-----	--------

Etranger	167	0,1	18	100,0	11	61,1	7	38,9	0	0,0	149
----------	-----	-----	----	-------	----	------	---	------	---	-----	-----

^a Langue de travail préférée.

^b À l'exclusion de la Région de la capitale nationale.

emmes

%

364 43,3

442 28,9

92 27,4

392 32,0

835 34,4

570 36,2

167 41,3

538 45,4

884 39,5

281 46,7

384 39,6

125 43,1

227 34,2

271 50,3

156 40,5

596 44,6

530 23,9

100 29,7

382 35,1

952 39,3

661 40,5

731 41,4

853 50,2

015 44,2

683 50,6

535 44,7

136 47,4

264 36,4

718 49,9

36 24,2

Tableau 3 Nominations et sexe

(Répartition des nominations à la fonction publique et au sein de la fonction publique, selon leur provenance (régions) et le sexe des employés, (Nominations intervenues aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique) 1975 et 1976

Tous les hommes et toutes les femmes	Nominations à la fonction publique				Nominations au sein de la fonction publique			
	Total		Hommes		Total		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%

Toutes les régions	127 171	100,0	36 251	100,0	19 906	54,9	16 345	45,1	90 920	100,0	51 556	56,7
Terre-Neuve	2 080	1,6	549	100,0	351	63,9	198	36,1	1 531	100,0	1 089	71,2
Ile-du-Prince-Édouard	446	0,4	110	100,0	75	68,2	35	31,8	336	100,0	244	72,3
Nouvelle-Écosse	5 991	4,7	1 640	100,0	1 132	69,0	508	31,0	4 351	100,0	2 959	68,0
Nouveau-Brunswick	3 277	2,6	853	100,0	554	64,9	299	35,1	2 424	100,0	1 589	65,5
Québec ^a	17 034	13,4	4 405	100,0	2 610	59,2	1 795	40,8	12 629	100,0	8 059	63,8
Ontario ^a	22 324	17,6	7 396	100,0	4 302	58,2	3 094	41,8	14 928	100,0	8 761	58,7
Manitoba	5 088	4,0	1 701	100,0	773	45,4	928	54,6	3 387	100,0	1 849	54,6
Saskatchewan	3 373	2,7	1 132	100,0	574	50,7	558	49,3	2 241	100,0	1 357	60,5
Alberta	7 973	6,3	3 093	100,0	1 549	50,1	1 544	49,9	4 880	100,0	2 599	53,2
Colombie-Britannique	13 357	10,5	4 819	100,0	2 626	54,5	2 193	45,5	8 538	100,0	5 154	60,3
Yukon	556	0,4	266	100,0	97	36,5	169	63,5	290	100,0	165	56,9
Territoires du Nord-Ouest	1 269	1,0	605	100,0	345	57,0	260	43,0	664	100,0	437	65,7
Région de la capitale nationale	43 892	34,5	9 544	100,0	4 823	50,5	4 721	49,5	34 343	100,0	17 072	49,7
Étranger	511	0,4	138	100,0	95	68,8	43	31,2	378	100,0	222	58,9

1975

Toutes les régions ^b	121 232	100,0	30 201	100,0	16 640	55,1	13 559	44,9	91 031	100,0	50 416	55,4
Terre-Neuve	2 693	2,2	472	100,0	298	63,1	174	36,9	2 221	100,0	1 691	76,1
Ile-du-Prince-Édouard	444	0,4	107	100,0	82	76,6	25	23,4	337	100,0	237	70,3
Nouvelle-Écosse	5 162	4,3	1 230	100,0	814	66,2	416	33,8	3 932	100,0	2 548	64,8
Nouveau-Brunswick	3 028	2,5	605	100,0	405	66,9	200	33,1	2 432	100,0	1 471	60,5
Québec ^a	18 022	15,1	4 353	100,0	2 589	59,5	1 764	40,5	13 969	100,0	8 308	59,5
Ontario ^a	23 359	19,3	7 099	100,0	4 194	59,1	2 905	40,9	16 249	100,0	9 512	58,6
Manitoba	5 025	4,1	1 334	100,0	655	49,1	679	50,9	3 691	100,0	1 838	49,9
Saskatchewan	3 369	2,8	1 075	100,0	535	49,8	540	50,2	2 294	100,0	1 279	55,8
Alberta	8 460	7,0	3 154	100,0	1 476	46,8	1 677	53,2	5 306	100,0	2 623	49,4
Colombie-Britannique	12 119	10,0	4 202	100,0	2 326	55,4	1 875	44,6	7 917	100,0	4 380	55,5
Yukon	495	0,8	208	100,0	84	40,4	124	59,6	287	100,0	151	52,3
Territoires du Nord-Ouest	1 185	1,0	459	100,0	235	51,2	224	48,8	726	100,0	462	63,4
Région de la capitale nationale	37 415	30,9	5 885	100,0	2 940	50,0	2 945	50,0	31 530	100,0	15 803	50,1
Étranger	167	0,1	18	100,0	7	38,9	11	61,1	149	100,0	113	75,2

^a À l'exclusion de la Région de la capitale nationale.
^b Comprend 2 nominations à la fonction publique et 19 nominations au sein de la fonction publique au sujet desquelles l'information quant au sexe de l'employé n'est pas donnée.

Phéique 2 Nominations de la fonction publique

mutations à la fonction publique et au sein de la fonction publique, 1972 à 1976

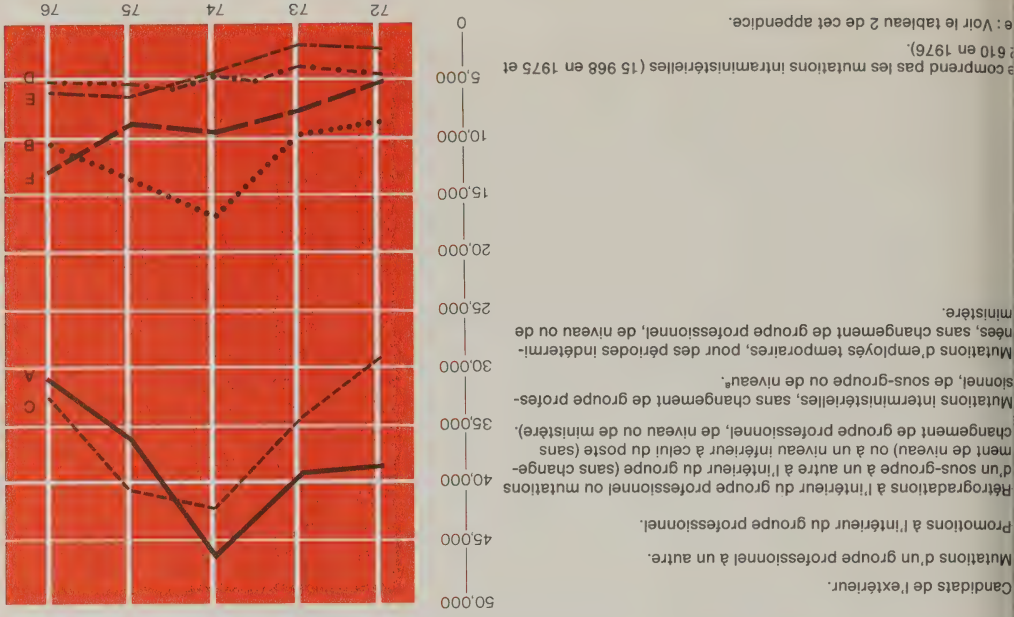


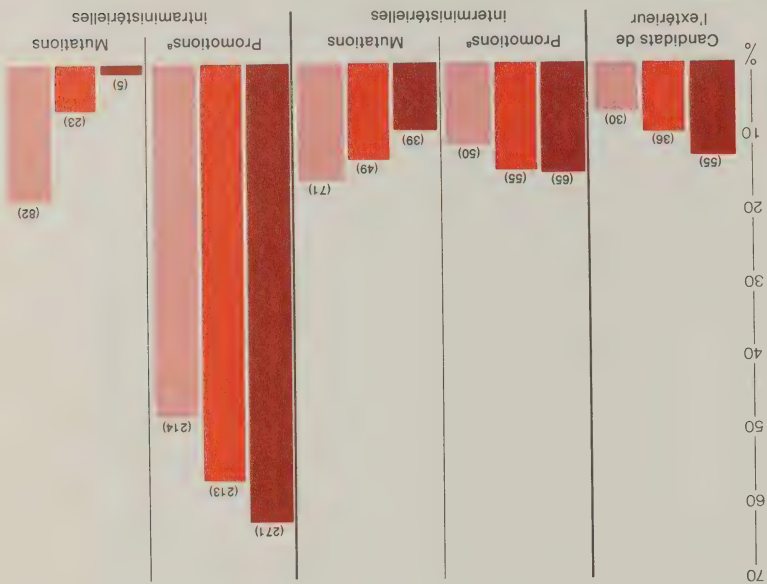
Tableau 2 Nominations

Répartition des nominations à la fonction publique, selon leur provenance (C.F.P. ou ministères^a), et répartition des nominations au sein de la fonction publique selon leur nature et leur provenance (C.F.P. ou ministères), 1975 et 1976

Nominations		1975		1976	
Nominations	C.F.P. + ministères	127 171	17 411	109 760	121 232
	C.F.P.	36 251	4 388	31 863	30 201
Toutes les nominations à la fonction publique		90 920	13 023	77 897	91 031
Nature des nominations					
d'un groupe professionnel à un autre		13 437	2 510	10 927	10 827
à un niveau supérieur dans le même groupe professionnel		40 304	6 657	33 647	32 861
à un niveau inférieur dans le même groupe professionnel ^c		2 872	2 10	2 662	2 799
au même niveau, dans un autre sous-groupe du même groupe professionnel		1 332	66	1 266	933
au même niveau, dans le même sous-groupe du même groupe professionnel ^d		22 511	2 843	19 668	28 967
aux mêmes niveau, groupe professionnel et ministère dans un poste de niveau supérieur		1 460	338	1 122	1 365
aux mêmes niveau, groupe professionnel et ministère, d'une période déterminée à une période indéterminée		9 004	399	8 605	13 279
Délegation de pouvoir en conformité de l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.					
^b Comporte 68 nominations dont la provenance n'est pas indiquée.					
^c Tiennent compte des nominations remplaçant à leur niveau effectif les employés ayant occupé à titre provisoire un poste de niveau supérieur.					
^d Comprend les nominations inter- et intraministérielles : avant le 1 ^{er} avril 1975, on ne comptait que les nominations interministérielles.					

Graphique 1 Nominations intéressant la Haute direction

Nominations à la catégorie Haute direction de candidats de l'intérieur et de l'extérieur de la fonction publique, et nominations au sein de la catégorie, 1974 à 1976



Note : Comprend les nominations faites au cours de chaque année budgétaire. Par contre les tableaux statistiques qui suivent portent sur les nominations *officialisées*, ce qui ne se produit qu'après l'entrée en fonction du candidat choisi. Les nominations en nombres absolus figurent entre parenthèses.

* Comprend les nominations consécutives à la reclassement des postes.

Tableau 1 Nominations et cessations d'emploi

Nominations à la fonction publique* et au sein de la fonction publique, et cessations d'emploi intervenues aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, réparties selon les années 1972 à 1976

Nominations/cessations d'emploi	1972	1973	1974	1975	1976
Nominations à la fonction publique*	38 568	38 979	46 567	36 251	30 201
Nominations au sein de la fonction publique	49 916	59 536	78 232	90 920	91 031
Cessations d'emploi	25 302	33 239	39 344	31 783	31 731

* Les personnes nommées pour une période de moins de six mois ne sont pas comptées dans ce tableau. Si ces mêmes personnes font, par la suite, l'objet d'une nomination pour une période de plus de six mois ou pour un temps indéterminé, elles sont alors comptées parmi les « Nominations au sein de la fonction publique ».

S'il est interdit aux fonctionnaires de siéger à la Chambre des communes, à une assemblée législative provinciale ou à un conseil territorial, l'article 32 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique autorise la Commission à accorder un congé sans traitement à tout fonctionnaire qui désire se porter candidat ou briguer les suffrages en vue de se faire élire à l'un de ces corps législatifs.

Le congé est accordé si la Commission juge que l'intéressé ne sera pas moins utile à la fonction publique advenant sa défaite. S'il est élu, il doit aussitôt quitter la fonction publique.

Neuf fonctionnaires ont obtenu un congé en 1976 : huit pour se porter candidats aux élections provinciales au Québec et l'autre dans les Territoires du Nord-Ouest. Deux d'entre eux travaillaient à la Commission de la fonction publique et les sept autres à Statistique Canada, et aux ministères des Postes, de l'Agriculture, de l'Environnement, des Affaires indiennes et du Nord canadien, de la Défense nationale et de l'Expansion économique régionale.

Exclusions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

APPENDICE III

La Loi sur l'emploi dans la fonction publique autorise la Commission à soustraire telle personne, tel poste ou telle classe de postes à ses dispositions si cela doit servir les meilleurs intérêts de la fonction publique. Toute décision en ce sens doit être approuvée par le Gouverneur en conseil et peut être inversée, avec son assentiment, sur le conseil de la Commission (article 39).

Le 1^{er} janvier 1976, alors que prenait effet la cession de l'aéroport municipal de Sudbury à Transports Canada et pour que ne soit pas interrompue l'exploitation de l'aéroport, ont été soustraits aux dispositions de l'article 10 portant sur les nominations au mérite, mais seulement pour leur embauchage, les employés suivants dont le passage à Transports Canada était une condition de vente :

N. Matson	Contrémaitre	Transports Canada
K. Easterbrook	Mécanicien de véhicule	Transports Canada
O. Myers	Contrémaitre à l'entretien extérieur	Transports Canada
J. Piwtarak	Ouvrier à l'entretien	Transports Canada
M. Belond	Pompier	Transports Canada
B. Cummings	Pompier	Transports Canada
G. Hammerland	Pompier	Transports Canada
R. Labatte	Pompier	Transports Canada
W. Kulos	Pompier	Transports Canada

Les cadres suivants, également ex-employés de l'aéroport de Sudbury, ont été soustraits aux dispositions de l'article 10 portant sur les nominations au mérite et de l'article 20, qui concerne les qualifications linguistiques :

D. Ewing	Gérant de l'aéroport	Transports Canada
D. Clément	Commis en chef	Transports Canada
J. Mick	Pompier chef	Transports Canada
K. Kuula	Surveillant de l'entretien extérieur	Transports Canada

Ont également été soustraits aux dispositions des articles 10 et 20, en raison de maladie :

A. Brooks	Préposé à Musées nationaux	
B. Hart	Chef des cérémonies	
	commémoratives	Affaires des anciens combattants
	et spéciales	Commis
D. Brothwell	Affaires extérieures	

es Indiens, inscrits ou non-inscrits, ainsi que les Inuit et les Métis qui ont été nommés en vertu du Programme Carrières Nord ont été soustraits aux dispositions de l'article 11 qui prévoit les nominations à l'intérieur de la fonction publique; le l'article 21 ayant trait aux appels; de l'article 27 ayant trait à l'abandon de poste; de l'article 28 ayant trait à la période d'essai; de l'article 31 ayant trait aux recommandations de licenciement ou de rétrogradation; et de l'article 36 portant sur le taux de salaire initial, ainsi que des articles 10 et 20.

Étaient en suspens, le 1^{er} janvier 1976, quatre seulement des offres de délégation selon les nouvelles modalités. Le minis-
tre des Affaires des anciens combattants a accepté en mal-
l'offre qui lui avait été faite. Aucun instrument spécial de
délégation n'a été émis au cours de l'année.

Les instruments de délégation intéressant les ministères de
l'Environnement et de la Santé nationale et du Bien-être social
ont été adaptés aux nouvelles modalités. Même s'il existe dans
ces ministères des postes des catégories Scientifiques et spé-
cialistes et Techniciens qui répondent aux critères de déléga-
tion, les offres touchant ces catégories n'avaient pas encore
été acceptées au 31 décembre 1976.

L'autorité déléguée au sous-ministre de la Main-d'œuvre et de
l'immigration et au président de la Commission d'assurance-
chômage a été élargie pour permettre les permutations entre
ces deux administrations aux niveaux inférieur et moyen du
groupe de l'Administration du personnel. Cette modification
prenait effet le 30 décembre 1976.

Deux organismes qui étaient pourvus en personnel aux termes
de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ont été
démantelés au cours de l'année et les instruments de déléga-
tion les concernant perdaient tout effet à la date du
démantèlement.

Ces organismes étaient les suivants :

- Office de répartition
des approvisionnements d'énergie
- Information Canada

Les tableaux ci-dessous résument, par ministère ou organisme
et par catégorie professionnelle, les effets des six instruments
de délégation signés en 1976.

Tableau 1 Première délégation
Première délégation de pouvoirs (en conformité de l'article
6(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique)

Ministère ou organisme	Catégories	Prise d'effet
Affaires des anciens combattants	Scientifiques et spécialistes	15 mai 1976
	Techniciens	15 mai 1976

« L'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique prévoit la
délégation aux sous-chefs des pleins pouvoirs en matière de dotation, sous
réserve des conditions que peut fixer la Commission.

Tableau 2 Extension de la délégation
Catégories dans lesquelles la délégation a été étendue à
certains groupes (en conformité de l'article 6(1) de la Loi sur
l'emploi dans la fonction publique)

Ministère ou organisme	Catégories	Prise d'effet
Commission canadienne des transports	Administration et service extérieur	30 août 1976
Gendarmerie royale du Canada	Scientifiques et spécialistes	19 juillet 1976
	Techniciens	19 juillet 1976
Sciences et à la technologie (Secrétariat d'État aux)	Techniciens	30 avril 1976

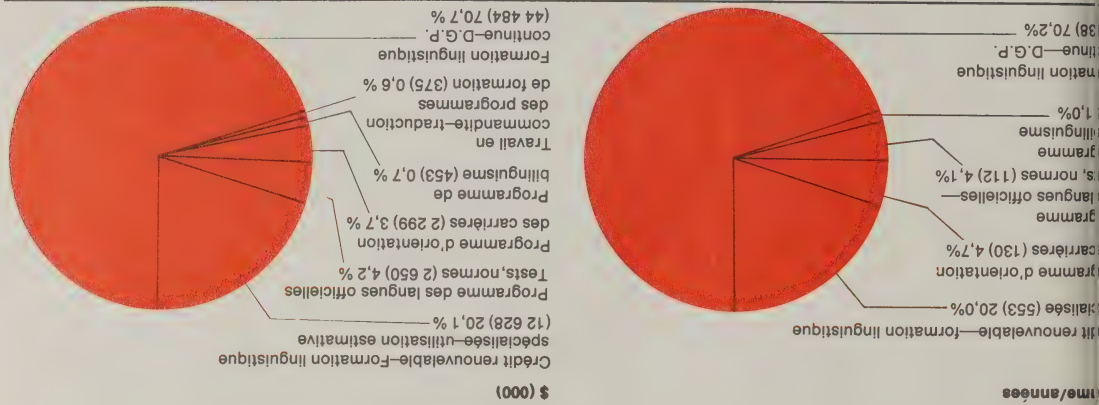
« L'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique prévoit la
délégation aux sous-chefs des pleins pouvoirs en matière de dotation, sous
réserve des conditions que peut fixer la Commission.

Tableau 3 Révisions de la délégation
Révisions conformes aux nouvelles modalités de délégation
qui ont eu pour résultat de ramener certaines autorités fonc-
tionnelles à la Commission (en conformité de l'article 6(4) de
la Loi sur l'emploi dans la fonction publique)

Ministère ou organisme	Catégories	Prise d'effet
Environnement	Administration et service extérieur	1 ^{er} avril 1976
Santé nationale et Bien-être social	Administration et service extérieur	1 ^{er} avril 1976
Affaires des anciens combattants	Administration et service extérieur	15 mai 1976

« L'article 6(4) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique stipule que la
Commission peut, à sa discrétion, réviser, rescinder ou rétablir cette autorité.

Annexe 3 Affections budgétaires aux langues officielles-1976-1977



Annexe 4 Crédit renouvelable de la D.G.P.

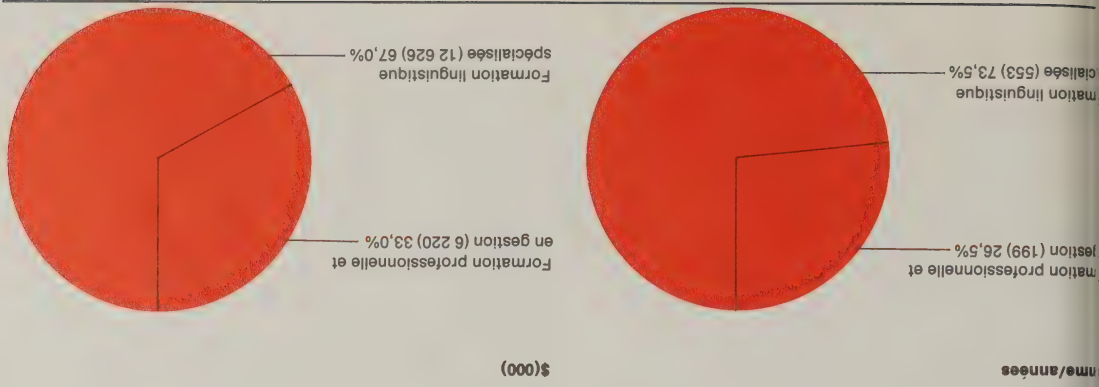


Tableau 3 Affectations budgétaires aux langues officielles

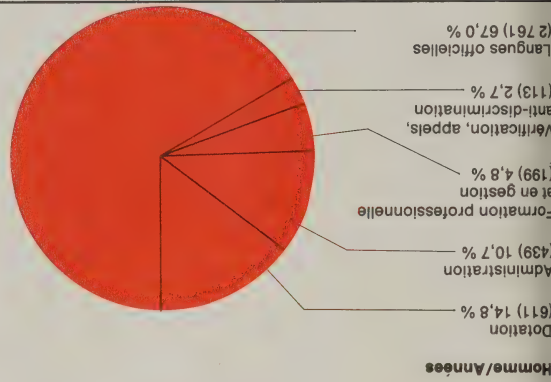
Activités	Homme/Années	\$ (000)
Formation linguistique continue	1 938	44 484
—Direction générale du perfectionnement		
Programme des langues officielles	112	2 650
—tests, normes		
Programme de bilinguisme	28	453
Travail en commandite—traduction	—	375
Crédit renouvelable—Formation linguistique spécialisée; utilisation estimative	553	12 628
Programme d'orientation des carrières	130	2 299
Total	2 761	62 889

Tableau 4 Crédit renouvelable* de la Direction générale du perfectionnement

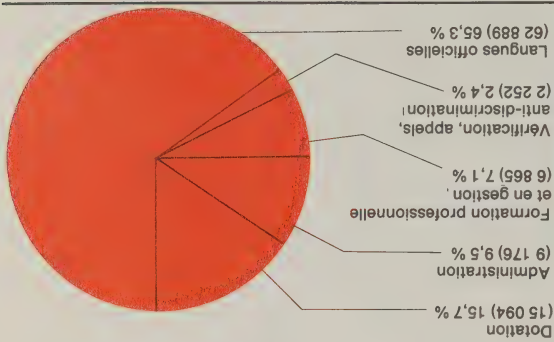
Prévisions pour 1976-1977		
	Homme/Années	\$ (000)
Revenu	—	19 055
Depenses		
—Formation linguistique spécialisée	553	12 628
—Formation professionnelle et en gestion	199	6 220
Total	752	18 848
Profit (ou pertes)		207

*Le crédit renouvelable de la Direction générale du perfectionnement doit, pour répondre à la demande des ministères et organismes, servir à la mise sur pied de cours de formation professionnelle, de formation linguistique spécialisée et de services consultatifs.

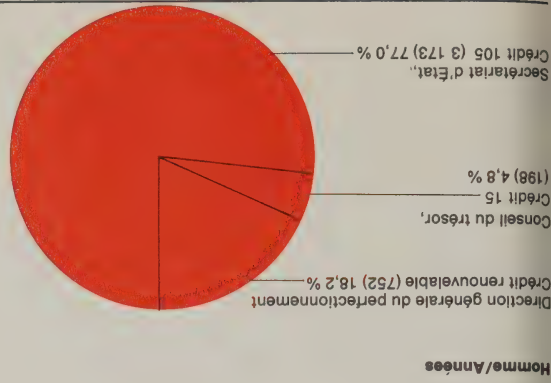
Graphique 1 Affections budgétaires par grands secteurs d'activité



\$ (000)



Graphique 2 Provenance des hommes/années et des fonds



\$ (000)

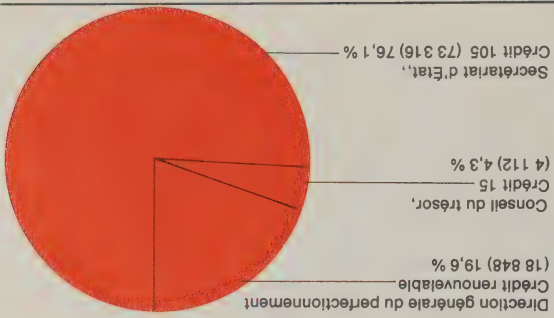


Tableau 1 Affections budgétaires par grands secteurs d'activité

Secteurs	Homme/Années	\$ (000)
Langues officielles	2 761	62 889
Dotation	611	15 094
Vérification	45	880
Appels	55	1 057
Anti-discrimination	13	315
Administration	439	9 176
Formation professionnelle et en gestion	199	6 865
Total	4 123	96 276

Tableau 2 Provenance des hommes/années et des fonds

Provenance	Homme/Années	\$ (000)
Secrétariat d'Etat	3 173	73 316
Conseil du trésor	198	4 112
Crédit 15		
Direction générale du perfectionnement (crédit renouvelable) ^b	752	18 848
Total	4 123	96 276

^aNe sont pas comprises dans les chiffres ci-dessus : six hommes/années et une somme de \$445 000 attribués à l'usage du Conseil des prières d'encouragement et qui ont été remises au Conseil du trésor le 1^{er} avril 1977.

^bCrédits renouvelables affectés à la formation professionnelle et à la formation linguistique spécialisée (voir le tableau 4). Un crédit renouvelable est un fonds dont le prélèvement sur le revenu consolidé est autorisé par le Parlement à des fins déterminées. Le montant de ce fonds ne doit à aucun moment dépasser le plafond fixé par le législateur, mais il est constamment reporté. Il est maintenu sur présentation de justificatifs des dépenses.

Appendice I—Budget de la Commission de la fonction publique 1976-1977

Tableaux et graphiques

Affectations budgétaires par grands secteurs d'activité	38-39
Provenance des hommes/années et des fonds	40-41
Affectations budgétaires aux langues officielles	40-41
Credit renouvelable de la Direction générale du perfectionnement	40-41

Tableaux

Première délégation	42
Extension de la délégation	42
Révision de la délégation	42

Appendice III—Exclusion de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Appendice IV—La politique active

Appendice V—Tableaux et graphiques

Tableaux

Nominations et cessations d'emploi	45
Nominations	46
Nominations et sexe	48
Nominations et groupe linguistique	50
Cessations d'emploi	51
Nominations de diplômés d'universités	52
Candidatures et nominations de diplômés d'universités	52
Recrutement dans les collèges communautaires et les cégeps	53
Emplois d'été axés sur la carrière	54
Nominations et exigences linguistiques des postes	55
Nominations et groupe linguistique	56
Nominations au sein de la fonction publique et postes bilingues	58
Nominations à la fonction publique et postes bilingues	59
Appels et régions	60
Appels et catégories professionnelles	60
Questions soumises aux comités d'appel	61

17	Formation professionnelle et régions	62
18	Formation professionnelle et langue d'enseignement	63
19	Formation linguistique et catégories professionnelles	63
20	Modalités d'engagement	64
21	Lieu de travail (Canada et étranger)	64
22	Lieu de travail (agglomérations et localités)	65
23	Ministère d'affectation et sexe	65
24	Ministère d'affectation et groupe linguistique des employés	67
25	Age et sexe	70
26	Age et groupe linguistique	70
27	Traitement annuel et sexe	71
28	Traitement annuel et groupe linguistique	72
29	Catégorie Haute direction et femmes	73
30	Catégorie Haute direction et francophones	74
31	Catégorie Scientifiques et spécialistes et femmes	75
32	Catégorie Scientifiques et spécialistes et francophones	76
33	Catégorie Administration et service extérieur et femmes	77
34	Catégorie Administration et service extérieur et francophones	78
35	Catégorie Techniciens et femmes	79
36	Catégorie Techniciens et francophones	80
37	Catégorie Soutien administratif et femmes	81
38	Catégorie Soutien administratif et francophones	82
39	Catégorie Exploitation et femmes	83
40	Catégorie Exploitation et francophones	84
41	Catégorie professionnelle et lieu de travail	85
42	Permatri et sexe	86
43	Permatri et groupe linguistique	86
44	Catégorie Haute direction et groupe linguistique	90
45	Catégories professionnelles et sexe	90
46	Catégorie Haute direction et groupe linguistique	91
47	Catégorie Haute direction et sexe	92
Graphiques		
Page		
1	Nominations intéressant la Haute direction	45
2	Nominations de la fonction publique	47
3	Recrutement postsecondaire et groupes linguistiques	53
4	Recrutement postsecondaire et sexe	53
5	Nominations et exigences linguistiques des postes	54
6	Nominations et groupes linguistiques	57
7	Cours et affectations de perfectionnement	62
8	Croissance des effectifs	85
9	Fonctionnaires de la R.C.N.	86

Au nombre des réalisations de l'année, signalons l'achèvement de l'étude sur le maintien de l'acquis linguistique. Cette étude révèle que la compétence des anglophones en langue seconde, écrite et parlée, diminue légèrement après un an, mais que la connaissance passive reste stable. Il ressort de leurs réponses aux questionnaires qu'ils manquent de confiance en eux-mêmes, en leur connaissance de la langue seconde et en leur habileté à la manier. Par contraste, les francophones semblent non seulement conserver mais accroître leur compétence en langue seconde, bénéficiant d'un climat apparemment plus propice. Ces constatations confirment celles du professeur Bibeau et font la lumière sur les problèmes que posent l'acquisition et le maintien d'une langue seconde dans la fonction publique.

Face aux défis

La Commission se réjouit de la mise sur pied d'un bureau national par le Syndicat des employés de la Commission de la fonction publique et d'un mécanisme de consultation employeur-employé à l'échelon des ministères.

Au moment de conclure, nous voulons d'abord exprimer notre gratitude au personnel de la Commission pour l'accueil généreux qu'il nous a réservé. Nous devons à leur dévouement éclairé d'avoir pu examiner avec franchise et profit les importantes questions soulevées dans notre rapport.

Notre insistance à relever les problèmes dont la solution nous tient à cœur ne doit pas être perçue comme un signe de pessimisme. Il faut au contraire y voir notre détermination et celle de tous nos fonctionnaires à faire face aux défis qui s'offrent à nous.

De concert avec eux, nous nous préparons avec enthousiasme à participer activement aux travaux du Comité spécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe du mérite. Notre souci le plus constant sera de faire en sorte que la Commission s'acquitte avec diligence et efficacité du mandat que le Parlement lui a confié. Et cela en étroite collaboration avec tous les ministères ainsi qu'avec les associations et les syndicats d'employés de la fonction publique.

La structure interne de la Commission

Au cours de l'année écoulée, la Commission a apporté de nombreuses modifications à sa structure interne. La principale a consisté à abolir le poste de Directeur exécutif afin d'assurer aux commissaires une participation plus immédiate à l'activité des directions générales et à l'élaboration des politiques. Et pour leur assurer l'appui dont ils ont besoin, deux nouvelles administrations ont été mises sur pied, qui regroupent les éléments de l'organisation antérieures :

Les Services de secrétariat sont nés du fusionnement du Secrétariat et de la Division de la planification et de la coordination des politiques. Ils ont désormais la responsabilité de donner au nom des commissaires, la mise au point des politiques.

La Direction générale des systèmes et services de gestion réunit les directions suivantes : Personnel, Finances, informatique, Administration et information. Elle a été constituée pour élaborer et mettre en œuvre des systèmes de planification générale et de contrôle, et pour fournir l'information nécessaire à la planification et au contrôle des opérations et à l'utilisation optimale des ressources de la Commission. Le regroupement de ces directions en une Direction générale permet une meilleure coordination de ces services importants tout en conservant des liens directs entre le Président et les directeurs du Personnel et des Finances.

Il est apparu que l'action de diverses unités auprès des groupes d'intérêt serait rendue plus efficace par l'intégration de ces unités dans les directions générales, étant toutefois entendu qu'elles seraient encore l'objet d'une attention particulière de la part des commissaires. C'est ainsi que le Programme Cours et affectations de perfectionnement, l'Office de la promotion de la femme et le Bureau de recrutement d'autochtones ont été rattachés à la Direction générale de la

d'enseignement des diverses parties du pays, regroupant des participants des secteurs public et privé. Elle a aussi conclu des accords de coopération avec quatre gouvernements provinciaux pour la formation de fonctionnaires et pour des échanges de participants aux divers cours offerts par les autorités fédérales ou provinciales. Il s'agit des gouvernements de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick, de l'Alberta et de la Saskatchewan.

Les rapports de l'Auditeur général font état, surtout depuis trois ans, de la nécessité d'améliorer la gestion financière dans la fonction publique et d'accroître le nombre des experts comptables dans les ministères. La Commission a répondu par un élargissement de ses programmes de formation en sciences administratives et par la création d'un programme de gestion financière en expertise comptable, avec le concours de la Société des comptables en administration industrielle et le Collège Algonquin. En 1976, 456 étudiants étaient inscrits à ces cours, à temps plein ou partiel.

La Commission a également collaboré avec le Secrétaire du Conseil du trésor et le Bureau du Conseil privé à l'établissement et la présentation du cours en gestion des dépenses gouvernementales. Le cours porte sur les mécanismes de prise de décision en matière de finances publiques et sur l'imputabilité et le contrôle des finances de l'État. Ce cours, dont chacune des parties dure deux semaines, attire une forte participation des cadres de direction. Une version abrégée a été mise à la disposition des hauts fonctionnaires du niveau correspondant à celui des sous-ministres.

La formation linguistique

Une formation linguistique continue a été assurée dans toutes les régions; les participants, au nombre de 7 044, se sont répartis entre 533 salles de classe, dont 116 dans les régions. En outre, la Commission a des accords avec les gouvernements de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick touchant la formation linguistique des fonctionnaires fédéraux dans ces provinces. (On trouvera à l'appendice V, des tableaux statistiques sur la formation et le perfectionnement.)

Les langues officielles

Un nouveau moyen d'évaluation, le test 500 A, vient de s'ajouter à la gamme des épreuves disponibles pour déterminer le niveau des connaissances linguistiques. Ce nouveau test s'applique au niveau le plus élevé (01) de compétence exigé pour les postes bilingues. L'adoption de ce test marque une étape dans le développement d'un bilinguisme fonctionnel, en ce sens que la personne qui le subit avec succès peut remplir efficacement les fonctions d'un poste qui exige une connaissance exacte de la langue seconde.

Le Programme des langues officielles a été doté des mécanismes essentiels de coordination, notamment d'un système intégré pour la vérification des nominations conditionnelles, en collaboration avec les directions générales de la dotation et du perfectionnement. Cette initiative permet aux agents chargés de l'administration du programme de déceler les erreurs d'interprétation les plus fréquentes et d'orienter la formation des agents ministériels en fonction de ces besoins précis.

res, surveillance de la dotation, formation et perfectionnement.

Commission a organisé une conférence fédérale-provinciale à la promotion de la femme au sein des administrations publiques. Cette rencontre avait pour but d'étudier les problèmes que pose l'exécution des programmes et de mettre en commun des informations sur les progrès accomplis vers l'égalité de traitement dans le recrutement, la sélection, la promotion et la formation.

Office sert toujours de secrétariat au Comité interministériel à la promotion de la femme. Ce comité permet aux ministères d'échanger des informations et de conseiller la Commission et le Secrétaire du Conseil du trésor au sujet des changements qui doivent être apportés aux politiques en matière de personnel pour assurer l'égalité des chances aux fonctionnaires féminins.

Office s'est attaché à promouvoir l'élaboration de programmes dans les régions, et le bureau régional de la Commission a pu ainsi compter sur les services d'une coordination de comités territoriaux. L'Office a, de plus, aidé à la création de comités territoriaux dans les régions de Winnipeg et de Vancouver, et il donne son concours aux coordonnatrices que viennent de s'adjoindre, à temps partiel, les bureaux régionaux de la Commission à Winnipeg et à Halifax.

Les publications *Interaction*, O.P.F. *Nouvelles* et *Memo* renouvellent les fonctionnaires sur divers sujets: garderies, travail à temps partiel, mise en œuvre de la nouvelle politique de promotion de la femme. . .

Les autochtones

La Commission et le Conseil du trésor ont ensemble demandé l'approbation du Conseil des ministres aux mesures visant à faciliter l'accès de la fonction publique aux autochtones. Il s'agit, entre autres, de multiplier pour eux les occasions d'y servir carrière et de favoriser leur participation à la conception et à la mise en œuvre des programmes destinés à leurs communautés. Un sondage effectué par une société indépendante, *Impact Research*, et terminé en 1976, venait au bon moment pour découvrir les barrières qui font obstacles à l'emploi et à l'avancement des autochtones dans la fonction publique. Au cours de l'année, le Programme de recrutement ont maintenant coordonnateurs de l'emploi aux bureaux de Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto et Montréal.

Le perfectionnement et la formation professionnelle

La Direction générale du perfectionnement a organisé 449 cours de formation professionnelle et de perfectionnement en gestion, dont 123 ont été donnés à l'extérieur de la Région de la capitale nationale. Le nombre total de participants a été de 474, et le nombre de salles de classe a été de 18, dont six dans les autres régions.

En plus de ses propres programmes de formation, la Commission a pris part à six initiatives conjointes avec des maisons

Information et consultation

Un nouveau manuel de dotation sera publié sous peu, qui est le fruit de la première mise à jour importante depuis 1973.

Un nouveau programme a été mis sur pied afin d'améliorer les avis de concours : il vise à assurer une information de meilleure qualité, tenant sur une seule page, de sorte que l'attribution soit un moyen plus efficace de signaler aux fonctionnaires qu'un concours aura lieu. On compte économiser plus de \$ 1 million par an lorsque le nouveau format sera adopté dans toute la fonction publique.

La Direction générale de la dotation a poursuivi ses consultations avec les agents négociateurs, les ministères et le Secrétariat du Conseil du trésor au sujet des normes de sélection ainsi que des politiques et pratiques de dotation. À deux reprises, elle a réuni les agents négociateurs pour discuter des projets d'amendements à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Au cours de deux réunions avec les directeurs du personnel des ministères, la Commission leur a fait part des projets d'amendements à la Loi et de l'état actuel de ses programmes. Des réunions bimensuelles ont aussi eu lieu avec le Secrétariat du Conseil du trésor pour discuter des questions dont la solution exige une action commune.

Les programmes destinés aux cadres supérieurs

Trois programmes continus et corrélatifs intéressent les cadres supérieurs de la fonction publique : la dotation, la planification des ressources et la permutation. La catégorie Haute direction (SX), a accueilli 196 nouveaux membres, dont 39 francophones, neuf femmes et un autochton. Les promotions et mutations au sein de la catégorie ont touché 251 personnes, dont 52 francophones et six femmes. En fin d'année, la Haute direction se composait de 1 268 cadres supérieurs, dont 259 francophones, 30 femmes et un autochton.

Dans le cadre de ces programmes, la Direction générale de la dotation a fait, avec les ministères et organismes, la revue annuelle de la planification des ressources humaines afin de prévoir la demande en cadres de haute direction, d'identifier les candidats éventuels et d'établir des plans de succession. La haute direction de la plupart des ministères a examiné les plans de succession aux postes SX. Il s'agit de plans prévisionnels qui, en l'absence de remplaçants tout désignés, donnent tout le temps voulu pour parer aux besoins futurs.

Ils facilitent en outre au Secrétariat du Conseil du trésor et au Bureau du Conseil privé, la sélection des cadres supérieurs qui présentent les qualités nécessaires pour accéder au rang de sous-ministres ou de chef d'organismes. Les candidats possibles sont signalés à l'attention des hauts fonctionnaires chargés de donner leur avis sur les nominations par le Gouverneur en conseil, qui ne sont pas assujetties à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Le Programme Échanges Canada, établi en 1971, favorise les échanges de cadres supérieurs entre la fonction publique, le

(Cap)

Le Programme Cours et affectations de perfectionnement

Le premier cours Cap unilingue français s'est donné à l'automne. Sur les 15 participants, trois sont venus d'organisations extérieures à la fonction publique. Plusieurs modifications ont été apportées aux ententes avec les autres gouvernements relativement aux échanges de personnel. En octobre 1976, un protocole d'entente était signé au nom des gouvernements du Canada et du Québec pour officialiser les permutations de fonctionnaires à des fins de formation et de perfectionnement.

La promotion de la femme

Pour donner à des fonctionnaires canadiens l'occasion de se familiariser avec la Communauté économique européenne et ses institutions, un projet pilote a été mis à l'étude. Il s'agit d'inclure des stages au Collège d'Europe, à Bruges (Belgique) dans le Programme spécial de perfectionnement; deux fonctionnaires fédéraux devraient y participer à l'automne de 1977. Le premier échange de cadres a eu lieu entre les fonctions publiques canadienne et britannique. En outre, un premier contingent de fonctionnaires australiens a suivi le cours de gestion Cap et les participants ont accepté des affectations dans divers ministères.

Comme convenu, les ministères ont soumis au Conseil du trésor les plans qu'ils avaient établis pour un an. L'Office de promotion de la femme a pris part à l'examen de ces plans et aux recommandations subséquentes quant à l'opportunité d'auxiliaires. L'Office sera probablement appelé à mesurer son concours aux ministères dans quatre domaines d'activité : consultation en carrières, établissement de réper-

Chaque année, des campagnes de recrutement sont menées sur le campus des maisons d'enseignement postsecondaire pour attirer les diplômés à la fonction publique. L'année a été remarquable par la nomination de 969 diplômés des universités et 386 diplômés des collèges communautaires et des cégeps. Le recrutement spécial fait pour le compte du ministère du Revenu national, l'impôt et du bureau de l'Auditeur général s'est traduit par l'embauchage de 243 stagiaires en fiscalité et de 25 adjoints de vérification. Les étudiants qui acceptent des postes d'adjoints de vérification ont ainsi l'occasion de faire leur apprentissage en vue d'obtenir le titre de C.A., de C.G.A. ou de R.I.A. En 1976, 1 334 étudiants ont été embauchés en vertu du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière; 1 014 aux termes du Programme d'été en administration des douanes; et 736 autres aux termes du Programme de placement des étudiants dirigé par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Pour coordonner ses services aux ministères, la Commission a récemment mis en œuvre son Programme des services des Opérations de dotation, qui fait appel aux compétences suivantes : une équipe de conseillers et d'instructeurs spécialisés dans l'usage du Permatrl, ainsi qu'une unité consacrée à la formation des agents de dotation. Ces services sont également disponibles dans les bureaux régionaux de la Commission.

Projets d'amendements à la législation

L'opinion se répand qu'il serait souhaitable d'apporter certains amendements à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique dans ses dispositions relatives à la dotation. Aussi, un projet de loi a-t-il été soumis qui s'inspire des recommandations que le Comité spécial mixte sur les relations employeur-employés a faites en 1976. Si les amendements proposés sont acceptés, la Loi sera conforme aux pratiques de dotation les plus récentes et aux principes les plus évolutifs en matière de recrutement, de présentation et de nomination de candidats. Notons en passant que cette activité représente quelque 30 % de ses tâches opérationnelles. Par contre, elle a son travail s'accroît en d'autres domaines. Signalement, la dotation prioritaire (fonctionnaires en surmombre et en disponibilité), la mise sur pied d'un système de consultations et d'assistance aux ministères sur la décentralisation et d'autres questions d'importance grandissante.

Depuis 1968, le recrutement et la présentation de candidats de l'extérieur pour les catégories Soutien administratif et Exploitation (elles figurent pour 63 % de l'effectif de la fonction publique) sont assurés dans tout le pays par les centres de la Région de la capitale nationale, cependant, ces activités sont exercées par le Bureau régional de la Commission en ce qui a trait à la catégorie Soutien administratif. En 1976, soit après huit ans d'expérience, la Commission et le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration ont jugé utile d'examiner à fond les services que rendent les centres de la Main-d'œuvre à la fonction publique fédérale. La Direction générale de la dotation a procédé à une étude exhaustive de la question et ses recommandations font actuellement l'objet d'une analyse poussée par les deux administrations.

Le Collège d'enseignement général et professionnel.

a vérification
La Commission a complètement remanié son système de vérification de la dotation assurée par les ministères et organismes en vertu de l'autorité qui leur est déléguée. Les nouvelles dispositions visent à lui obtenir une vue générale des opérations de dotation de chaque ministère. La vérification a pour objet de découvrir les causes fondamentales des erreurs, missions et dérogations, et de recommander des mesures correctives à empêcher que les problèmes ne se reproduisent. À l'extrême fin, les vérificateurs intensifient leur action et cherchent à identifier les faiblesses des systèmes de contrôle. Les représentants de la Direction générale de la vérification ont visité 20 bureaux locaux, régionaux et centraux dont s'exerce l'autorité déléguée en matière de dotation.

a dotation
activité
La dotation à l'intérieur de la fonction publique est restée à nos jours la plus active en 1976. Toutefois le recrutement de l'extérieur s'est ralenti suite à la politique d'austérité du gouvernement. Ceci a eu pour effet de réduire de 25 % l'ensemble de l'activité de la Direction générale de la dotation en matière de recrutement, de présentation et de nomination de candidats. Notons en passant que cette activité représente quelque 30 % de ses tâches opérationnelles. Par contre, elle a son travail s'accroît en d'autres domaines. Signalement, la dotation prioritaire (fonctionnaires en surmombre et en disponibilité), la mise sur pied d'un système de consultations et d'assistance aux ministères sur la décentralisation et d'autres questions d'importance grandissante.

Une analyse poussée par les deux administrations.
La Direction générale de la dotation a procédé à une étude exhaustive de la question et ses recommandations font actuellement l'objet d'une analyse poussée par les deux administrations.

L'anti-discrimination

La Commission a poursuivi ses efforts pour faire connaître aux fonctionnaires la Direction générale de l'anti-discrimination et son activité. Il importe maintenant de faire comprendre son rôle aux futurs employés. Le plupart des demandes de renseignements et des plaintes formulées par des Néo-Canadiens au cours de l'année résultaient d'une incompréhension plutôt que de discrimination. Les faits ont été portés à l'attention des gestionnaires en cause pour éviter qu'ils ne se reproduisent.

Qu'on ait pu établir le refus par certains gestionnaires de reconnaître les droits de leurs subordonnés, notamment ceux que confère la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, est assez déconcertant. Peut-être y a-t-il une connaissance insuffisante de ces droits et des responsabilités du gestionnaire, comme le démontrent les cas d'espèce exposés ci-dessous.

Révoation pour prétendu abandon de poste : trois employés dont le rendement est satisfaisant sont licenciés aux termes de l'article 27 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique pour avoir abandonné leur poste. Pour des raisons d'ordre administratif, on leur propose des postes moins avantageux qu'ils n'acceptent pas; on leur donne cependant l'ordre de s'y présenter, ils refusent et sont congédiés. Le ministère invoque la prérogative du gestionnaire de muter le personnel. Mais les démarches faites pour reclasser convenablement ces employés dans un délai raisonnable ont été insuffisantes, on n'a guère montré de considération pour leurs droits et leur congédiement est illégal. Les trois fonctionnaires ont été réintégrés sans perte de salaire ni d'avantages sociaux.

Requalification en période d'essai à la suite d'une promotion
employé comptant plus de 25 ans de service est licencié parce
qu'il n'a pas un rendement satisfaisant après avoir été promu
dans le même service. Il ne porte plainte qu'après plusieurs
mois de chômage. Par suite de sa démarcure, il a été reclassé à
un niveau antérieur dans un autre ministère et des disposi-
tions ont été prises pour rétablir la continuité de ses services.

Révoation pour rendement insuffisant non justifié : une enquête révèle que son licenciement ne peut se justifier par ses notations antérieures. Elle est subdéquemment éteignée à un autre gestionnaire et reçoit un somme forfaitaire en compensation de la perte de salaire. La discrimination n'a pas été établie, mais sa révocation semble avoir été le résultat d'une incompatibilité entre elle et son supérieur.

Les appels

La Direction générale des appuis s'est employée à informer les ministères, les fonctionnaires et les agents négociateurs sur les enquêtes et décisions des comités d'appel. Elle a distribué à tous les fonctionnaires une brochure intitulée « Le droit d'appel ». A l'intention de ceux qui représentent ministères et départements devant les comités, elle a préparé le Guide du système d'appel dans la fonction publique et un Compendium d'une centaine de décisions choisies pour leur pertinence, leur intérêt et leur valeur d'information.

Activité : le nombre des appels a marqué une progression constante depuis 1967 jusqu'au milieu de 1975, puis il a fléchi lorsque fut adopté le régime d'autorité. Seulement 3 417 appels ont été déposés en 1975 contre 4 125 en 1974, et leur nombre a continué de baisser en 1976 puis qu'il s'est établi à 2 810¹. Le pourcentage des appels accueillis a également fléchi de 32 qu'il était en 1974 à 14 en 1976.

Que le nombre des appels interjetés et la proportion des appels accueillis aient fléchi en 1976 alors que la dotation n'a pas sensiblement diminué, peut tenir à deux causes. Sans doute, les agents de dotation étaient-ils mieux préparés et mieux formés, sans doute ont-ils eu plus souvent recours à de meilleurs services de consultation et d'assistance. D'autre part, les fonctionnaires semblaient hésiter à faire appel de nominations effectuées sans concours. En 1976, 34 % de toutes les nominations ouvrant droit à un appel¹ étaient liées à des nominations sans concours.

Les motifs d'appel sont nombreux et variés. Ainsi, une employée des Postes qui veut devenir facteur voit sa candidature rejetée parce que le Comité de notation ne croit pas que les femmes aient les capacités physiques: son appel est accueilli. Une autre employée se pourvoit en appel parce que le jury l'a interviewée dans l'une des langues officielles seulement, contrairement à son désir d'exprimer, en français, les candidats peuvent à leur choix être interviewés dans l'une ou l'autre des langues officielles, ou dans les deux. Un vétérinaire fonctionnaire fait appel d'une recommandation de licenciement pour déficience mentale; il se dit prêt à prendre sa retraite en raison de maladie, prévoyant ainsi ses droits à la pension; le Comité d'appel lui accorde un ajustement pour lui permettre d'en discuter avec son ministère; celui-ci retire sa recommandation et l'appelant part à la retraite. Dans un autre cas, le Comité a estimé que l'impairité d'un jury de sélection pouvait être mise en doute parce que certains de ses membres relevaient d'un gestionnaire dont la nièce était la candidate requise.

On peut faire des pronostics de toute nature, des nominations provisoires et des mutations résultant de concours restreints, mais non pas des mutations dans ses autres concours, des nominations consécutives à un recrutement par concours publics, et des nominations effectuées en vertu des articles de la loi relatifs à la mise en disponibilité, aux congés et à la personne des ministres.

mouvements entre groupes professionnels qui constituent maintenant des rétrogradations étaient naguère des promotions, et *vice versa*. C'est ainsi que le passage de PC-6 à AS-8 ou de ES-3 à PM-7 serait maintenant considéré comme une rétrogradation mais aurait constitué une promotion il n'y a pas très longtemps.

Les activités de la Commission en matière de formation, dont elle doit recouvrer le coût, n'ont guère eu à souffrir jusqu'ici des mesures d'austérité, pas plus en volume que par le nombre d'annulations. Cela n'a peut-être rien d'étonnant si l'on se rappelle une enquête menée en 1976 par le Conseil du trésor, dont les résultats plaçaient la formation et le perfectionnement en tête de liste parmi les intérêts du personnel.

Le nombre des nouveaux fonctionnaires a diminué en 1976 : 30 201, contre 36 251 en 1975 et 46 567 en 1974; de même que le recrutement postsecondaire : 1 355 en 1976 contre 1 592 en 1975. Par contre, celui des postulants enregistre une hausse, ce qui n'a rien d'étonnant en période de chômage.

À cause de ces circonstances, la Commission est moins en mesure de compenser les inégalités déjà constatées. Moins on fait de recrutement, moins il y a de chances pour les femmes, les francophones, les autochtones et les handicapés d'entrer à la fonction publique.

En 1976, 1 456 employés ont été déclarés en surnombre ou mis en disponibilité, dont 305 quand Information Canada a fermé ses portes. En fin d'année, le nombre d'employés en surnombre ou en disponibilité était de 567. Grâce à l'activité des ministères et de la Commission, de 75 à 100 personnes en disponibilité trouvent, chaque mois, des débouchés.

Dans toute grande administration, un certain nombre de personnes ne se sentent pas à leur place. En période d'expansion, il est relativement facile de les reclasser dans un autre service, mais ce l'est beaucoup moins dans un climat d'austérité. Ce genre d'intervention constitue actuellement pour la Commission une part importante de ses fonctions de dotation.

Il a été convenu en 1976 de mettre fin au Programme de perfectionnement biculturel qui prévoyait, pour des cadres supérieurs anglophones et francophones et leurs familles, des séjours de douze mois à Québec et à Toronto respectivement. Cette initiative très valable permettait à quelques fonctionnaires choisis d'approfondir leur connaissance de la langue et de la culture de l'autre peuple fondateur, mais elle ne se justifiait plus dans les circonstances actuelles de resserrement des dépenses. On réalisera ainsi une économie importante.

Les traitements de la haute direction avaient été figés en 1975 sans qu'une mesure semblable n'ait frappé ceux des autres groupes professionnels. Il arrive donc qu'un fonctionnaire gagne davantage que le supérieur de son supérieur. Sujet de grave préoccupation pour la Commission, cette situation s'appuie sur le principe même de la promotion. En effet, des

Tableau 10
Inscriptions aux cours continus—1973 à 1976

Années	Cours de français			Cours d'anglais			Total
	Inscrits de l'année précédente	Inscrits	Normes atteintes	Inscrits de l'année précédente	Inscrits	Normes atteintes	
1973	—	459	28*	—	46	15*	43
1974	395	2 606	1 006	29	374	113	1 119
1975	1 930	3 862	2 931	237	416	383	3 314
1976	2 314	3 843	3 206	241	609	456	3 662
Total		10 770		1 445		12 215	8 138

* Les cours continus n'ayant débuté qu'en septembre 1973, ces chiffres ne représentent que les participants reçus au cours des premiers mois du nouveau régime.

études supérieures des modules spécialisés se rattachant au travail, conquies pour améliorer une compétence particulière (telle la rédaction administrative) ou pour satisfaire aux exigences d'une formation linguistique liée à une tâche.

Le prix de la formation linguistique

D'après les analyses des données en la matière, il en coûte à la Commission \$9 806, en moyenne pour mener un étudiant, par l'enseignement continu, au niveau de compétence prescrit. Mais cette moyenne masque des variations considérables qui dépendent du niveau recherché et de l'aptitude du fonctionnaire. À un extrême, nous avons la somme de \$7 134 nécessaire pour mener un étudiant d'une grande aptitude au plus bas niveau de compétence (04); à l'autre extrême, \$12 976, pour conduire un étudiant de faible aptitude à un niveau de compétence plus élevé (02).

Tableau 9
Inscriptions aux cours de langues—1964 à 1973

Années	Cours de Cours		Total	Cours de Français d'anglais	
	(une heure par jour)				
1964	50	67	117		
1965	270	1 602	1 872		
1966	547	2 207	2 754		
1967		3 138	4 233		
(cours cycliques)					
1968	865	3 278	4 143		
1969	1 090	975	6 065		
1970	1 037	881	6 918		
1971	1 118	7 133	8 251		
1972	1 634	8 713	10 347		
1973*	902	5 196	6 098		
Total	8 608	42 190	50 798		

* Jusqu'à août seulement; au début de septembre 1973, les cours cycliques ont été remplacés par des cours continus.

Depuis l'établissement du présent régime en septembre 1973, 12 215 fonctionnaires se sont inscrits (voir tableau 10). Les deux tiers d'entre eux ont déjà passé avec succès l'Examen de la connaissance linguistique correspondant aux normes établies pour leurs postes. La proportion des participants reçus ces deux dernières années a été d'environ 80%.

La Commission fait sienne l'opinion cîtee plus haut et selon laquelle il faudrait relever, dans bien des cas tout au moins, les normes auxquelles les fonctionnaires doivent satisfaire. Toutefois, étant donné les contraintes de temps et le nombre des fonctionnaires qui ont eu besoin de cours de langue ces trois dernières années, il était sûrement préférable d'établir des normes minimales accessibles dans une période de temps raisonnable, puisque l'objectif consistait à leur assurer une compétence de base dans la seconde langue, leur laissant le soin de se perfectionner une fois de retour dans leurs ministères. Les ministères, de leur côté, doivent veiller à ce que le personnel ait suffisamment d'occasions d'améliorer au travail sa compétence en seconde langue.

Les méthodes d'enseignement

Considérant des besoins variés des fonctionnaires en tant qu'étudiants adultes, la Commission a pour politique de fournir à son personnel enseignant un éventail suffisant de matériel et de méthodes pédagogiques pour répondre efficacement à ces besoins. À cette fin, le personnel enseignant emploie, si possible, les méthodes et les moyens qu'offre le commerce; à défaut d'instruments appropriés, il en conçoit et en met au point lui-même. Les méthodes et le matériel en usage ou en voie d'élaboration dans le programme actuel de la Commission couvrent une large gamme, depuis l'enseignement en salle de classe et les méthodes d'enseignement programmé visant à aider les étudiants à acquérir le vocabulaire de base et les structures de phrase de l'autre langue officielle, jusqu'aux

Tableau 8
Répartition géographique et nombre de salles de classes pour les centres de formation linguistique de la Commission—1976

Nombre de salles de classe		Enseignement du français de l'anglais		Région de la capitale nationale		Lieux	
		21	396	9	13	13	76
		—	—	5	13	48	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	13	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—	—	7	7	—	—
		—					

La Commission ne s'en tient pas à la direction des centres de formation linguistique, mais passe des contrats avec des établissements publics ou privés dans huit villes—Regina, Sault-Sainte-Marie, Sudbury, North Bay, Belleville, Moncton, Fredericton et Saint-Jean (N.-B.). De plus, aux termes d'une entente avec le ministère de la Défense nationale, la Commission assure et gère la formation linguistique; ce rôle comprend la direction de centres de formation importants à Saint-Jean d'Iberville, à Halifax et au Camp Borden, ainsi qu'à de nombreuses autres bases militaires dans tout le pays.

Les divers types de cours de langue
En douze ans, les cours de langue ont subi de grandes modifications. Jusqu'à 1967, le fonctionnaire qui s'inscrivait à un cours pouvait choisir parmi un grand nombre d'horaires celui qui convenait le mieux à son ministère et à lui-même. Les avantages de cette souplesse étaient plus que neutralisés toutefois par la lenteur relative des progrès dans l'acquisition de la seconde langue, comme chaque étudiant ne recevait que cinq ou six heures de cours par semaine.
En 1968, la Commission a adopté un régime comportant des trois cycles de trois semaines à temps plein.

Après la Résolution parlementaire de 1973 sur les langues officielles et les directives sur la formation linguistique qui ont été mises en place le présent régime de formation continue d'une durée maximale de 52 semaines. En 1976, cette formation a duré, en moyenne, 34 semaines.

Les inscriptions aux cours
Au tableau 9 figurent les chiffres annuels des inscriptions de cours; c'est que dans nombre de cas la formation s'est poursuivie sur plus d'une année.

Il en est résulté une grande affluence de fonctionnaires dans les écoles de langues. La plupart voyaient là une occasion extraordinaire d'enrichissement, mais il s'en est trouvé à qui repoussait l'apprentissage d'une langue comme condition de leur titularisation ou de leur acceptation de postes dont ils étaient déjà titulaires.

Comme les fonctionnaires bilingues étaient peu nombreux au moment où le « concept » a été retenu, il est difficile de concevoir une autre voie qui eût permis à la fonction publique d'obtenir des résultats comparables. Au même moment, toutefois, le mécanisme de la nomination conditionnelle et les droits parallèles à la formation pour les titulaires de postes bilingues entraîneraient des complications et des délais importants dans les systèmes de gestion et de dotation en personnel. Par exemple, les tests nécessaires retardent l'offre d'un poste; de plus, les personnes nommées n'occupent pas leur poste avant d'avoir terminé le cours de langue.

C'est sur cette toile de fond que nous devons examiner le rôle de la Commission qui a été chargée, entre autres, d'établir les normes linguistiques et d'offrir aux fonctionnaires la formation nécessaire.

Les normes linguistiques

Pour déterminer si la connaissance de la langue et la facilité d'expression satisfaisaient aux exigences linguistiques d'un poste donné, la Commission a élaboré des normes et des tests.

Au début, ces normes ont été mises en œuvre suivant des règles simples. Ainsi ont été établis quatre niveaux de connaissance (01, 02, 03, 04) pour chacune des aptitudes fondamentales (lecture, expression écrite, compréhension orale et expression orale). D'une manière générale, les postes d'un groupe professionnel où était exigée une certaine connaissance des deux langues pour les aptitudes indiquées.

Ainsi, pour tous les postes de la haute direction où l'emploi des deux langues était considéré comme essentiel, les titulaires devaient posséder ou acquérir la compétence au niveau 02 pour chacune des aptitudes : 01 est le niveau le plus élevé et 04, le plus bas.

Quant aux employés de la catégorie Soutien administratif, le niveau 04 suffisait en général. On comprendra que, devant l'ampleur de la tâche, on ait dû se limiter d'abord à des règles simples et éviter d'établir une notation compliquée qui aurait mieux reflété les besoins langagiers de chaque poste. Cette manière de procéder a toutefois occasionné des anomalies : ainsi, il arrive qu'un poste de niveau inférieur exige une plus grande compétence linguistique qu'un autre de niveau plus élevé.

En décembre 1974, à la demande du Président du Conseil du trésor, M. Gilles Bibeau, professeur à l'Université de Montréal, entreprenait une étude indépendante sur les programmes de formation linguistique dans la fonction publique du Canada. Dans le rapport rendu public en août 1976, le professeur Bibeau a sévèrement critiqué certains aspects du programme

des langues officielles. De son côté, le Commissaire aux langues officielles, dans son rapport annuel pour 1975, estimait que le nombre des postes identifiés comme bilingues était trop élevé et que les normes linguistiques en usage laissaient à désirer.

Les deux hommes ont été sensibles aux difficultés d'application de la politique des langues officielles, mais ont déploré le compromis et les expédients qui avaient été jugés nécessaires pour établir « un certain type de bilinguisme » aussi rapidement que possible. Ils ont exprimé l'avis que les exigences fixées pour les postes bilingues n'étaient pas toujours assez élevées pour assurer un rendement approprié en langue seconde. Il convient de noter en passant que ces problèmes ne sont pas propres à la fonction publique du Canada. Ils sont le lot de toute organisation où l'on travaille dans plus d'une langue. C'est le cas notamment des organismes de la Communauté économique européenne et des grandes entreprises multinationales.

En dépit des difficultés, il est indéniable que le programme de langues officielles a eu des résultats appréciables. Le mérite de ces réalisations revient, dans une large mesure, aux gestionnaires, aux fonctionnaires et aux syndicats de la fonction publique, dont l'appui a été un atout important. Si des faiblesses sont évidentes et diverses critiques bien fondées, plus de 26 000 postes exigeant une certaine connaissance de la seconde langue officielle sont occupés par des personnes répondant aux deux plus hautes normes de compétence dans les deux langues officielles, comme il ressort du tableau 7.

Tableau 7

Nombre de fonctionnaires satisfaisant aux normes linguistiques

Niveaux	Fonctionnaires reçus
02, 01 et plus élevés	26 456
03, 04	16 980
Total	43 436

Source: Système d'information sur les langues officielles, Secrétariat du Conseil du Trésor, décembre 1976.

La formation linguistique

Les programmes de formation linguistique de la Commission ont débuté en 1964 par l'ouverture, à Hull, d'une première école, avec cinq professeurs et quarante-deux élèves. De 1967 à 1969, 1 014 fonctionnaires ont suivi des cours de français et 1 962, des cours d'anglais, à raison de cinq ou six heures par semaine. En 1967, devant la montée des besoins, on a ouvert des écoles à Montréal, Dorval, Québec et Toronto, et conclu des ententes contractuelles avec une douzaine d'établissements publics ou privés, dans tout le Canada. La demande n cessant de croître, il a fallu, ces dernières années, ajouter quelques écoles aux centres de formation existants. Dans la seule Région de la capitale nationale, les centres de formation linguistique ont pris, à certains égards, l'importance d'une université moyenne, comme l'indique le tableau 8.

fonction publique massivement unilingue et la rendre apte à servir les citoyens du Canada dans la langue officielle de leur choix. Et cela sans gêner les possibilités de carrières des fonctionnaires unilingues ni restreindre l'accès à la fonction publique dont jouissent les Canadiens unilingues.

De 1964 à 1973, les cours de langues étaient offerts aux fonctionnaires qui, de leur propre gré, exprimaient le désir d'apprendre l'autre langue officielle ou de s'y perfectionner.

Cette manière de procéder n'a pas donné toutefois de résultats qui eussent permis d'atteindre les objectifs fixés, dans des délais raisonnables. Aussi le Parlement a-t-il adopté en 1973 une résolution qui, entre autres, faisait obligation au gouvernement de déterminer les exigences linguistiques des postes. Ces objectifs du gouvernement devant être réalisés en 1978.

Ces directives tenaient compte des besoins des régions et des différences entre elles. À la lumière de ces directives, tous les postes de la fonction publique ont été répartis selon quatre types d'exigences linguistiques : les postes exigeant la connaissance a) des deux langues officielles; b) de l'anglais; c) du français; d) de l'anglais ou du français.

Les 20% de postes de la fonction publique identifiés comme exigeant les deux langues officielles se trouvent dans des régions où le besoin est manifeste, comme il ressort du tableau 6.

La Résolution parlementaire de 1973 prévoyait aussi que ne devraient pas être mises en danger les possibilités de carrières des fonctionnaires en place ni des nouveaux venus. Le concept de nomination conditionnelle a été adopté pour permettre aux unilingues de concourir à égalité avec les bilingues, pourvu qu'ils acceptent, pour les postes exigeant les deux langues officielles, de suivre des cours de langue continus, à compter de la nomination.

Tableau 6
Postes exigeant la connaissance des deux langues officielles — 1976

Postes exigeant les deux langues officielles	Nombre de postes	Nombre	%
Régions			

Provinces de l'Atlantique	35 978	2 469	6,9
Région de la capitale nationale	99 217	44 291	44,6
Le Québec (R.C.N. non comprise)	55 310	18 757	33,9
L'Ontario (R.C.N. non comprise)	70 348	2 528	3,6
Provinces de la Prairie	45 064	744	1,6
Colombie-Britannique	30 236	225	0,7
Total	336 153	69 014	20,5

Source: Système d'information sur les langues officielles, Secrétariat du Conseil du Trésor, décembre 1976.

Peu de programmes ont été aussi mal compris que le programme fédéral des langues officielles. Aussi importe-t-il de reprendre, en ce qui concerne la composition démographique du Canada, certaines données de base dont il faut tenir compte pour bien saisir le rôle de la Commission dans le domaine des langues officielles.

En réponse à une question du recensement de 1971 sur la langue la plus souvent parlée à la maison, 67 % des sujets ont indiqué l'anglais et 27 % le français. Pas une seule autre langue n'obtenait un chiffre supérieur à 2 %. Parmi les francophones, pas moins de 3,9 millions (soit plus que les populations réunies du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta) ont déclaré ne pas parler l'anglais. Et le français a figuré comme langue première de 1,6 million de personnes parlant les deux langues officielles.

Comme tant de Canadiens ne parlent que l'anglais ou que le français, il n'était que juste et raisonnable que le gouvernement fédéral, qui entend représenter et servir tous les Canadiens, élaborât une politique des langues officielles qui :
• établisse pour tous les citoyens du Canada le droit de communiquer avec le gouvernement fédéral et d'en obtenir les services dans la langue officielle de leur choix;
• donne accès aux carrières de la fonction publique à chacune des deux communautés de langue officielle.

L'application de cette politique a des incidences manifestes sur l'activité de la Commission.

Le rôle de la Commission

La Commission a deux tâches distinctes dans la mise en œuvre de la politique des langues officielles :

- en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, veiller à ce que les postes soient occupés par des personnes nécessaires, mais répondent également aux exigences linguistiques s'attachant à chacun;
- assurer, à la demande du gouvernement, la formation linguistique des fonctionnaires.

Perspective historique

Afin de bien se représenter les tâches de la Commission, on tiendra compte des efforts du Parlement et du gouvernement pour transformer, en une période de temps raisonnable, une

L'évaluation des cours

Pour s'assurer que les objectifs du perfectionnement et de la formation sont pertinents, la Commission identifie et analyse les besoins par des consultations avec les représentants des ministères et avec les comités interministériels qui mesurent périodiquement le rendement et signalent les domaines de l'administration publique où des améliorations s'imposent. La Commission effectue en outre, à la demande de ministères ou d'agences centrales, l'étude méthodique des besoins en formation.

Le contrôle des programmes de formation s'effectue selon une démarche méthodique, du triple point de vue de l'efficacité, du dynamisme et de la pertinence. Il comporte une appréciation de chaque cours en fonction des objectifs poursuivis, du contenu et de la méthode, puis une analyse formelle de tous les nouveaux cours et, chaque année, de 20 % des modèles existants. L'analyse formelle comprend une estimation à posteriori des effets de la formation sur le rendement d'un participant qui a repris son travail.

La Commission a entrepris plusieurs études en vue de l'élaboration d'un modèle qui réunisse des aspects importants que la mise en valeur des ressources humaines, la présentation de profils de compétence, l'analyse des besoins en formation, la planification et l'évaluation. Ce modèle sera mis à la disposition des ministères et organismes.

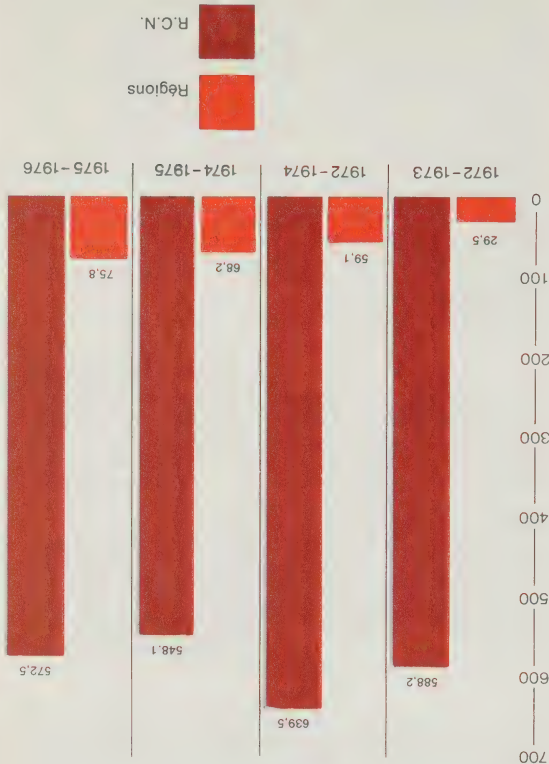
Les questions en suspens

Plusieurs questions continuent de se poser. Par exemple, en période de restrictions, quel ordre de priorité devrait suivre la Commission ? Dans quelle mesure devrait-elle tenter de répondre aux besoins particuliers des ministères ? Les cours centraux sont-ils vraiment irremplaçables ? Sont-ils tous nécessaires ? La Commission devrait-elle limiter son enseignement à quelques cours normalisés ou plutôt structurer des cours dont les éléments soient interchangeables et puissent s'adapter à des situations différentes ? Ces questions et quelques autres seront portées à l'attention du Secrétariat du Conseil du trésor pour qu'elles soient examinées, de concert avec les ministères, dans la perspective de la politique en matière de formation à la fonction publique.

La situation pourrait encore être améliorée, mais il faut tenir compte de certains facteurs limitatifs :

- aussi longtemps que les équipes de spécialistes, par exemple les cadres aux finances et au personnel, seront concentrées dans la R.C.N., c'est aussi là que devra se donner la formation; pour les fonctions spécialisées d'exploitation (contrôle du trafic aérien, par exemple), la formation est ordinairement assurée sur place par le ministère intéressé;
- le manque d'unité qui caractérise actuellement la délégation d'autorité par les ministères à leurs directeurs régionaux et qui paralyse l'extension des cours de la Commission aux régions autres que celle de la capitale nationale.

Graphique 6
Formation professionnelle assurée par la Commission dans la Région de la capitale nationale et dans les autres régions (Homme-jours de cours/1 000 employés—1972-1973 à 1975-1976)



formation et d'autres très peu. Le tableau 5 montre comment se répartit, entre quelques groupes professionnels, la participation aux cours de la Commission.

Tableau 5
Participation aux programmes de formation professionnelle de la Commission selon le groupe professionnel—1976

Groupes professionnels	% du groupe participants
Stagiaires en administration (AT)	20,8
Organisation et méthodes (OM)	16,1
Personnel (PE)	12,6
Informatique (CS)	9,4
Finances (FI)	8,4
Achats et approvisionnement (PG)	7,9
Services administratifs (AS)	7,0
Services techniques (ENG)	6,1
Employés de bureau (CR)	1,7
Sous-total	52,0
Autres groupes	48,0
Total	100,0

Il ressort de ces chiffres que neuf des 78 groupes professionnels fournissent plus de la moitié des participants, les employés de bureau et les services administratifs venant en tête, alors que ces neuf groupes ne représentent que 25,3 % de tous les fonctionnaires. Il ressort aussi de ce tableau que le fonctionnaire des groupes Organisation et méthodes ou Administration du personnel a de bien meilleures chances de suivre les cours de la Commission que ceux des autres groupes.

Les préalables de l'inscription aux cours

La Commission a des raisons de craindre que les ministères ne désignent pas toujours ceux qui peuvent le plus bénéficier de ses cours eu égard à leur avancement professionnel et à leur apport éventuel à la fonction publique. Elle pourrait peut-être contourner cette difficulté en fixant des conditions préalables plus rigoureuses. Ce ne serait pas empiéter sur la prérogative des gestionnaires de désigner les participants s'ils s'assurent que ces derniers répondent aux exigences de la Commission touchant le niveau du poste, l'expérience et les cours suivis antérieurement.

La R.C.N. et les autres régions

Depuis quelques années, le contraste est moins grand entre les facilités de formation offertes dans la Région de la capitale nationale et dans les autres régions. Le graphique 6 montre la répartition à cet égard des cours donnés par la Commission de 1972-1973 à 1975-1976.

Le rôle de la Commission

Selon l'actuelle répartition des responsabilités en matière de formation professionnelle et de perfectionnement en gestion, c'est le Conseil du trésor qui établit les politiques générales et l'ordre de priorité. Les ministères définissent leurs besoins particuliers, puis administrer ou choisissent les cours pouvant y répondre. Quant à la Commission, elle :

- assure un service central de formation et de perfectionnement qui obéit à l'ordre de priorité établi par le Conseil du trésor et aux besoins définis par les ministères;
- conseille les ministères dans l'élaboration des cours qu'ils administrent et sur les cours disponibles à l'extérieur.

La Commission ne prétend pas répondre à tous les besoins de formation des fonctionnaires. De fait, la formation qu'elle dispense dans les domaines professionnels et de la gestion n'engage qu'environ 15 % de la somme totale consacrée au perfectionnement des fonctionnaires, le reste étant affecté par les ministères aux cours donnés à l'extérieur et à l'intérieur par divers établissements. Mais l'apport de la Commission n'en constitue pas moins une tranche importante de tout l'enseignement dispensé: 449 cours de 98 modèles différents en 1976.

Pour rationaliser son action en matière de formation, la Commission a défini quatre grands types de cours :

1. *Cours prioritaires* obéissant à l'ordre de priorité défini par les agences centrales pour répondre à des besoins nouveaux ou prévisibles, notamment des cours exhaustifs visant à l'amélioration de la gestion financière et au perfectionnement des agents de personnel;
2. *Cours repères* intéressants, par exemple, le perfectionnement des gestionnaires et dont le contenu et les méthodes serviraient de base à l'élaboration et à l'évaluation des programmes ministériels;
3. *Cours d'intérêt général* couvrant un large éventail de questions professionnelles communes à plusieurs ministères ou des matières se prêtant à un enseignement centralisé par un organisme spécialisé;
4. *Cours expérimentaux* visant à identifier, éprouver et évaluer les nouvelles méthodes et les nouveaux concepts pour les adapter, s'ils répondent aux besoins de la fonction publique.

Pour juger de l'appliquabilité de ses cours, la Commission fait appel aux règles fondamentales suivantes :

- La matière n'intéresse que la fonction publique et ne pourrait être enseignée efficacement par un établissement de l'extérieur;

Les frais de cours

Certains ministères trouvent excessifs les frais de cours exigés par la Commission. Peut-être ignorent-ils que son barème doit tenir compte de tous les éléments du prix de revient pour être conforme à la politique approuvée par le Parlement et mise en œuvre par le Conseil du trésor, prévoyant le recouvrement de tous les débours relatifs à la fourniture d'un service commun aux ministères et organismes. Signalement, entre autres, les frais liés à l'étude des besoins en formation, à la conception, à la mise au point et à l'évaluation des cours; à la location des locaux, à l'achat d'équipements et de meubles; aux intérêts sur le fond de roulement.

Les frais de scolarité que perçoit la Commission comprennent certains coûts pour lesquels les établissements provinciaux reçoivent des octrois et subventions ou qui sont imputés par les ministères et organismes fédéraux sur d'autres comptes. La Commission est en outre tenue d'offrir tous les cours dans les deux langues officielles et d'en tenir compte dans l'établissement de ses coûts.

La publicité

Le prix qu'elle attache à l'avancement des fonctionnaires fait de la Commission l'apôtre de la formation et du perfectionnement. Mais il n'est pas facile de déterminer quelle publicité doit être donnée à ses programmes de formation.

Au risque de ne pouvoir répondre aux demandes qu'elle suscite, la Commission insiste auprès des gestionnaires sur l'importance de la formation et du perfectionnement. Aussi, a-t-elle confié à l'Unité d'information sur l'enseignement la tâche d'assurer la publicité des cours offerts dans les établissements d'enseignement publics et privés. En outre, la Commission s'occupe activement de promouvoir les cours que les agences centrales jugent hautement utiles.

L'accès aux cours

La Commission se préoccupe de la répartition et de la sélection équitables des candidats à la formation. Il semble que certains groupes professionnels bénéficient largement de la

térieur; exemples : administration des avantages sociaux, dotation, appels, planification et affectation des ressources. La matière pourrait être enseignée à l'extérieur, mais l'accès aux cours présenterait des inconvénients considérables pour les participants éventuels; exemples : La gestion axée sur les objectifs, prévention des accidents, séminaires d'information (la Commission a parfois recours à des enseignants contractuels pour donner ces cours dans un lieu central).

• Certains établissements pourraient donner le cours, mais la qualité de l'enseignement ne répondrait pas aux normes de la Commission; l'évaluation du contenu et des méthodes, même si elle se fonde sur des études détaillées et sur les rapports écrits de fonctionnaires qui ont suivi le cours, demeure forcée-

• Des cours équivalents se donnent à l'extérieur, mais ils coûtent plus cher : par exemple, les cours sur la gestion du personnel et les séminaires sur les structures administratives.

est généralement que ceux-ci surestiment les possibilités d'un tribunal administratif de ce genre. Les avantages qui en découlent pour l'ensemble de la fonction publique l'emportent de loin sur les inconvénients que peuvent avoir certaines décisions, par exemple celles qui annulent une nomination et entraînent la tenue d'un nouveau concours.

En 1975, la Direction générale des appels a fait une étude sur les conséquences des appels reçus. Dans 26% des cas où le processus de sélection a été repris, l'appelant a obtenu la nomination, et dans 25% des cas, la nomination a été accordée à des fonctionnaires qui n'avaient pas été sélectionnés la première fois.

Nombreux sont les fonctionnaires qui ne se prévalent pas de leur droit d'appel, soit qu'ils y voient des formalités compliquées ou embarrassantes (les audiences sont publiques), que leurs recours leur paraissent contraires à la déontologie, qu'ils doutent de l'impartialité du processus ou craignent les répercussions qu'il pourrait avoir sur leur carrière. Le droit d'appel constitue pourtant une excellente protection pour les fonctionnaires, qui peuvent ainsi provoquer une audience publique sur les circonstances qui ont entouré une nomination.

La nouvelle Direction générale de la vérification est chargée d'examiner systématiquement la dotation dans l'ensemble de la fonction publique, qu'elle soit faite par la Commission elle-même ou par les ministères auxquels elle délègue son autorité. Elle est également chargée d'enquêter lorsque des irrégularités présumées lui sont signalées par des employés, des agents des négociateurs ou des associations de fonctionnaires. Cette dernière fonction constitue une autre voie de recours pour les candidats ou les employés dans les circonstances où le droit d'appel n'existe pas ou lorsque sont épuisés tous les autres moyens, à l'intérieur des ministères.

La Commission n'ignore pas la complexité de la réglementation en matière de dotation, ni qu'elle est parfois mal comprise ou mal interprétée. Bien que les agents du personnel des ministères soient les premiers garants des droits individuels et qu'il leur appartienne de résoudre les problèmes soulevés par les candidats ou les employés, la Commission conserve, en définitive, la responsabilité de veiller à l'application de la Loi et des Règlements sur l'emploi dans la fonction publique, et elle se réserve le droit que lui confère la Loi d'intervenir lorsque les plaintes lui sont adressées.

Si candidats ni employés n'ont à craindre de représailles lorsqu'ils adressent des plaintes directement à la Commission, l'anonymat est respecté. Il leur incombe donc de démontrer la gravité de l'injustice dont ils se plaignent et d'exposer sous les faits à l'appui de leurs allégations. Les préparatifs de l'enquête et l'enquête elle-même s'accomplissent très simplement et ne prolongent aucunement le processus de sélection.

La Direction générale de la vérification est chargée de veiller, par un examen systématique des opérations de dotation, à ce que les méthodes de sélection en usage soient conformes à la Loi et aux Règlements sur l'emploi dans la fonction publique. La vérification constitue une assurance, pour la Commission et les fonctionnaires, quant à la qualité de la dotation.

Autres considérations pour l'avenir

Comme on peut en juger, la Commission porte un intérêt agissant à tous les fonctionnaires individuellement. Elle croit cependant qu'il y a plus à faire. Les projets suivants sont actuellement à l'étude et sont ou seront discutés avec le Secrétariat du Conseil du trésor, les ministères et les agents négociateurs :

Les entretiens d'embauche : la Commission est d'avis qu'on devrait s'attacher davantage au développement des aptitudes à conduire les entretiens d'embauche afin d'assurer une évaluation juste et complète des candidats; les agents du personnel sont déjà soumis à un programme de formation et il est question de mettre au point un petit cours à l'intention des gestionnaires.

Les entretiens de départ : quelques ministères ont adopté la pratique des entretiens au moment de la cessation d'emploi, mais il n'existe pas de politique générale à cet égard; la Commission est ainsi empêchée de prendre un aperçu utile des conditions qui peuvent influencer, à l'avenir, le recrutement et le maintien en service des fonctionnaires.

En septembre 1976, la Commission a confié à la Direction générale de la vérification le soin de s'assurer que toute personne visée par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique a été embauchée sous l'égide de cette Loi. C'est là un autre aspect de la mission de la Direction, mission dont elle s'acquittera avec vigueur au cours de l'année qui vient.

Assistance en carrières

Services d'information et de consultation

La Commission assure, dans la Région de la capitale nationale,

des ministères. En 1976, les orienteurs professionnels ont eu des entretiens avec 529 personnes pour les aider à choisir des carrières ou pour compléter l'action d'orientation en milieu de travail. Les services spécialisés et des conseils concernant les possibilités qu'offre la fonction publique; il donne aussi des conseils aux personnes qui éprouvent des difficultés dans la poursuite de leur carrière. Ce service est assuré depuis plusieurs années, à titre expérimental, à un nombre limité de ministères dans la Région de la capitale nationale. En 1976, 742 personnes (dont 41 % de postulants de l'extérieur de la fonction publique) ont fait appel à ce service.

Programmes de formation et de perfectionnement

Le Bureau de renseignements sur les emplois, à Ottawa, porte à la connaissance du public et des fonctionnaires les possibilités d'emploi au gouvernement fédéral. Il reçoit annuellement 68 000 demandes de renseignements, soit un nombre égal de visites et d'appels téléphoniques. Les bureaux régionaux de la Commission assurent le même service hors de la R.C.N.

(Cap) assure une constante réserve de cadres jugés aptes à exercer éventuellement des fonctions de haute direction. Il comporte une phase de sélection, un cours de gestion et une phase d'affectation, offrant ainsi aux candidats les plus prometteurs une chance exceptionnelle de se réaliser. Depuis l'instauration du Centre d'évaluation en 1973, Cap a reçu 577 candidats, dont 195 ont suivi le cours de gestion. Depuis 1968, 172 capiens ont accédé à la catégorie Haute direction.

Des programmes spéciaux de perfectionnement réalisés au Cap fournissent d'autres occasions d'étendre le champ des connaissances et de l'expérience des cadres. La Commission est habilitée à nommer des fonctionnaires canadiens pour participer au *British Program for Administrative Principals* (BPAP) ou pour s'inscrire à l'Ecole nationale d'administration (E.N.A.) de Paris; à l'Ecole internationale de Bordeaux; et à l'Ecole nationale d'administration publique (E.N.A.P.) de Québec. En 1976, huit fonctionnaires canadiens ont pris part à ces programmes.

Deux programmes sont en outre destinés à ceux qui aspirent à des postes de cadres : le Programme spécial de formation d'agents (P.S.F.A.) et le Programme interne des stagiaires en administration (S.A.). La Direction générale de la dotation a entrepris une étude sur les cadres débutants afin de mettre au point une méthode équitable pour la sélection des candidats les plus aptes à accéder aux catégories de cadres.

Depuis 1972, 535 secrétaires et commis ont suivi le P.S.F.A.; en 1976, 23 participants étaient au nombre de 62. Également en 1976, 23 personnes ont été affectées au stage S.A. (interne). La plupart des ministères dont l'effectif est peu important ne participent pas à ce programme, aussi l'un des

La protection des droits

La Commission dispose de plusieurs mécanismes qui lui permettent de réparer les erreurs en matière de dotation : appels enquêtes relatives aux cas de discrimination à l'embauche, enquêtes et vérifications.

L'équité des pratiques dans le choix du personnel

En 1972, le gouvernement a chargé la Commission de procéder à des enquêtes et de faire rapport sur les plaintes déposées par des fonctionnaires et, en particulier, par des personnes désireuses d'entrer à la fonction publique, qui se disent victimes de pratiques discriminatoires. Les allégations de traitement inéquitable sont examinées, même si l'on ne se plaint pas de discrimination.

Le nombre de plaintes formelles est en baisse : de 253 qu'il était en 1975, il est passé à 235 en 1976. Par contre, le nombre de plaintes déposées à titre officieux est demeuré stable. Cette diminution du nombre des plaintes formelles est sans doute attribuable, dans une certaine mesure, à un recul de la discrimination ou des actes jugés discriminatoires. Quoi qu'il en soit, la Commission continuera de faire en sorte que les employés soient conscients de cet aspect des exigences de l'édicte en ce qui a trait au choix du personnel. A cette fin, on s'est employé à l'autonomie de 1976 à mieux faire connaître le programme aux fonctionnaires.

L'équité de la dotation

L'équité de la dotation

le sous-citer recommandé la rétrogradation ou le licenciement pour incompétence ou incapacité peut également se poursuivre contre cette recommandation en vertu de l'article 31 de la Loi. Si un appel intervient, la Commission doit constituer un comité indépendant pour instruire l'affaire. Le comité est tenu d'entendre les parties avant de rendre sa décision, qui lie tous les intéressés, y compris la Commission. Seule la Cour fédérale peut annuler les décisions.

L'expérience des neuf dernières années démontre que le processus d'appel est un moyen de réparation bien établi dans la fonction publique et reconnu pour son impartialité et sa célérité. S'il fait l'objet de critiques de la part de fonctionnaires,

3. Considération pour la personne du fonctionnaire

Le rôle de la Commission

L'opinion semble assez répandue dans la fonction publique que la Commission se préoccupe trop de pourvoir les postes et pas assez de la personne des fonctionnaires, qu'elle répond davantage aux besoins des gestionnaires qu'à ceux des employés. De nombreux gestionnaires croient pourtant le contraire. La première impression tient sans doute à divers facteurs : les pressions qui se sont exercées sur la Commission pour qu'elle dote en personnel une fonction publique en pleine expansion ; l'utilisation de méthodes de sélection que certains jugent imparsonnelles ; et on n'a peut-être pas su informer suffisamment les fonctionnaires sur les moyens qu'a la Commission de les aider et de leur assurer des chances égales d'avancement.

La Commission apporte une aide individuelle aux fonctionnaires :

- en leur offrant informations et consultations en carrières ;
- en insistant auprès des gestionnaires pour qu'ils étudient un nombre raisonnable de candidatures avant de combler un poste ;
- en fixant des normes de comportement pour les membres des jurys de sélection afin d'assurer l'impartialité des décisions ;
- en mettant sur pied des mécanismes

- a) pour découvrir et corriger les abus dans la sélection ;
- b) pour identifier les cas de discrimination dans les pratiques d'embauche et les rectifier ;
- c) pour assurer l'examen objectif des qualifications lors du tamisage des candidatures ;
- d) pour permettre aux fonctionnaires de faire appel des nominations qu'ils jugent contraires à la règle du mérite ;
- e) pour que soient prises en considération les candidatures de fonctionnaires en vue de mutations éventuelles.

Malgré les efforts de la Commission pour s'assurer de l'impartialité du processus de sélection, elle ne peut répondre des préjugés cachés que pourraient nourrir certains membres des jurys. Elle ne peut pas non plus, dans la plupart des cas, substituer son jugement à celui d'un gestionnaire quant à la personne la mieux qualifiée pour exercer les fonctions du poste.

Il devrait également être tenu compte des pressions qui s'exercent régulièrement sur la Commission pour qu'elle accorde une considération spéciale, par exemple à des personnes qui

demandent d'être mutées pour des raisons humanitaires. En se rendant à toutes ces demandes, la Commission risquerait de faire perdre à d'autres des chances de promotion.

La Commission a la ferme conviction que la majorité des gestionnaires ministériels sont d'ardents défenseurs de la règle du mérite et qu'ils sont déterminés à choisir les candidats qualifiés pour occuper les postes à pourvoir. Naturellement, ils sont parfois portés à donner la préférence aux membres de leur personnel, d'abord pour conserver le moral du personnel et aussi pour éviter le retard qu'entraîne la tenue d'un concours alors qu'une personne pleinement qualifiée est immédiatement disponible. Dans l'intérêt général de la fonction publique, la Commission doit toujours s'efforcer de garder un certain équilibre entre les mouvements de personnel à l'intérieur des unités et d'une unité à une autre.

Depuis quelques années, certains aspects de la mobilité sont devenus de plus en plus préoccupants pour la Commission, notamment l'avancement trop rapide de certains fonctionnaires. Or, les déplacements fréquents des agents d'encadrement ont des effets perturbateurs sur le reste du personnel. Tout le monde sait qu'il faut un certain temps à un supérieur pour bien connaître son personnel, pour faire des aménagements qui tiennent compte des points forts et des points faibles et pour établir des relations satisfaisantes avec ses subordonnés.

D'autres questions retiennent l'attention de la Commission : les mutations peu fréquentes entre la Région de la capitale nationale et les autres régions, dont il a déjà été question ; le fort pourcentage des promotions à l'intérieur des ministères (en 1976, 95,3% dans l'ensemble des catégories et 94,5% dans les catégories de cadres) ; et les difficultés qu'il faut surmonter parfois pour passer d'une catégorie professionnelle à une autre. Si ces problèmes ne trouvent pas de solution, c'est que le système n'est pas aussi apte qu'il devrait l'être à donner à tous les fonctionnaires l'occasion d'élargir leurs horizons professionnels.

Les mesures gouvernementales d'austérité visant à ralentir la croissance de la fonction publique font obstacle à la mobilité et à l'avancement d'un bon nombre de fonctionnaires. Aussi la Commission se propose-t-elle de s'intéresser de plus près aux programmes et services qui peuvent venir en aide à ceux qui sont touchés par ces mesures.

Pour répondre aux désirs légitimes de certains d'obtenir des mutations interministérielles ou géographiques, la Commission travaille à l'établissement d'un système de mutation qui soit à l'avantage du personnel aussi bien que des ministères. La première phase du système sera mise en application au début de l'année budgétaire 1977-1978.

À mesure que s'effectue la décentralisation, la Commission se rend compte qu'elle sera plus souvent appelée à résoudre les problèmes généraux et individuels de déplacement. Elle constate déjà qu'un certain nombre de fonctionnaires refusent ou sont empêchés de se déplacer mais que d'autres, appartenant à des unités qui ne sont pas déplacées, ne demanderaient pas mieux.

À la fin de 1976, 50 autocrates participaient au programme et bénéficiaient d'affectations de perfectionnement comportant formation pratique et études scolaires. On vise à ce que le nombre de participants atteigne 150, de sorte que vers 1981 on puisse compter quelque 250 diplômés.

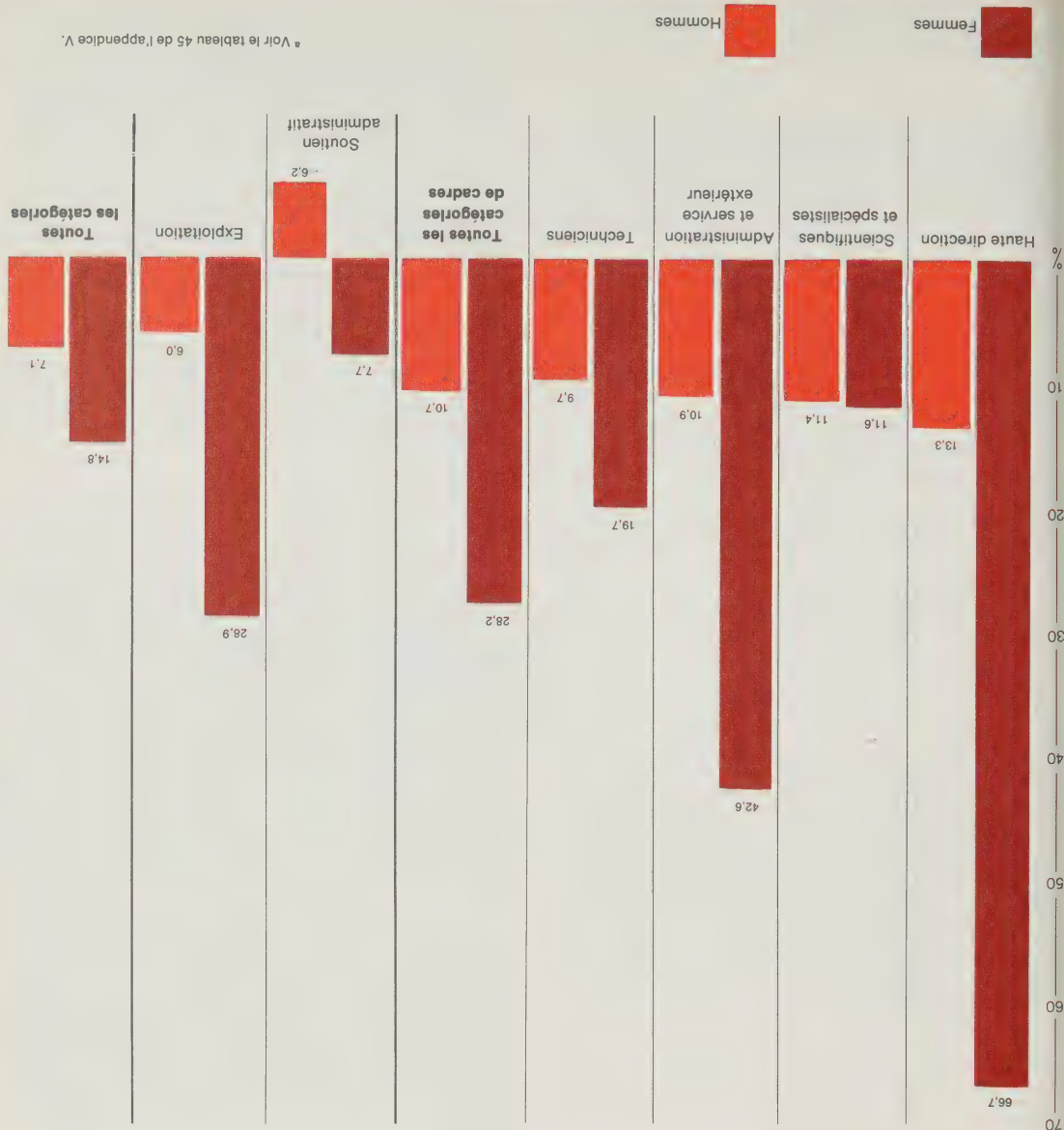
Les handicapés

Depuis plusieurs années, la Commission se préoccupe des handicapés qui désirent se porter candidats à la fonction publique et elle s'efforce de leur assurer l'égalité des chances. L'élaboration d'un programme important s'est jusqu'ici heurtée à l'ignorance du nombre et des particularités de ceux que l'on pourrait embaucher ainsi que des barrières qui s'y opposent. La Commission et le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration ont entrepris, il y a deux ans, une action commune en vue de corriger cette ignorance et d'accroître la participation des handicapés.

En 1976, de concert avec 10 ministères, un projet pilote visant l'embauche d'handicapés a été mis sur pied dans quatre régions. Concrètement, la Commission a examiné la documentation qui existe sur cette question ainsi que les lois en vigueur dans d'autres pays. En collaboration avec le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, elle a mené une enquête, par le moyen d'un questionnaire, auprès des handicapés qui sont à l'emploi de la fonction publique. Également, elle a rencontré les représentants d'associations dévouées à la cause des handicapés. Il est vraisemblable que les travaux actuels du Conseil du trésor, du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration et de la Commission déboucheront sur la création de programmes qui favoriseront l'embauche d'un plus grand nombre d'handicapés.

Graphique 5

taux de croissance^a des participations féminine et masculine, dans l'ensemble de la fonction publique, selon la catégorie professionnelle—1974 à 1976



^a Voir le tableau 45 de l'appendice V.

Participation féminine

Le gouvernement a défini la politique et les principes directeurs qui visent à assurer aux fonctionnaires féminins des chances égales d'avancement. Si les femmes ne représentent encore qu'une faible proportion dans certaines catégories de cadres, il faut aussi noter que leur situation s'est améliorée au cours des dernières années, aussi bien en nombres absolus qu'en proportion des effectifs masculins.

Le graphique 5 indique les taux de croissance des effectifs féminins et masculins dans chacune des catégories professionnelles entre 1974 et 1976. L'énorme taux de croissance des femmes dans la catégorie Haute direction s'explique par leur petit nombre (18) en 1974.

Les tableaux 3 et 4 sont une illustration plus détaillée de la progression du nombre de femmes dans chacune des catégories professionnelles au cours de la même période et du pourcentage qu'elles représentaient en 1976. (Les tableaux intéressent la participation féminine se trouvent à l'appendice V.)

Même si, en règle générale, les plus fortes concentrations féminines sont aux niveaux inférieurs, un signe d'encouragement se fait jour : il y a désormais un bon nombre de femmes qualifiées et disponibles qui, dans l'avenir, pourraient être invitées à briger des postes de tous les niveaux. Nous n'oublions pas que jusqu'à 1955, la fonction publique exigeait la démission des femmes au moment de leur mariage.

Les autochtones

Les autochtones du Canada représentent à peu près 4% de la population. Même si leur participation a doublé depuis deux

ans, ils occupent encore moins de 0,5% (350) des quelque 66 000 postes des catégories Administration et service extérieur, Scientifiques et spécialistes et Haute direction. Les rares sujets faisant partie des cadres dans les ministères se concentrent aux échelons inférieurs. Non seulement sont-ils affectés aux programmes exclusivement destinés aux autochtones, mais aussi aux régions où ils sont en majorité. Dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon, où ils constituent plus de 50% de la population, ils occupent moins de 11% des postes de la fonction publique, aussi bien chez les cadres qu'aux niveaux inférieurs. Il y a là matière à réflexion.

Depuis 1974, le Bureau de recrutement d'autochtones de la Commission est devenu un centre aussi bien qu'un catalyseur pour l'action entreprise en vue de faire connaître aux autochtones les possibilités d'emploi dans la fonction publique et de les préparer à assurer la direction de programmes fédéraux dans ces territoires. Par ailleurs, la Commission est chargée la direction d'un programme original (Programme Carrières Grand Nord) destiné à corriger la maigre participation des Indiens (inscrits et non inscrits), Inuit et Métis du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest. Le programme est sous la responsabilité morale du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien mais c'est la Commission qui en assure la direction aux noms des 14 ministères présents dans ces deux territoires. L'objectif est de faciliter l'accès des autochtones à la fonction publique et de leur y assurer une carrière intéressante.

Le Programme est attentif aux besoins individuels et vise à préparer les candidats, au-delà de ce que l'enseignement traditionnel leur a apporté, à faire face aux exigences de l'évolution que connaît le Grand Nord canadien.

Tableau 4

Proportion des femmes dans l'ensemble de la fonction publique, selon la catégorie professionnelle—1976

Catégories professionnelles	%
Haute direction	2,4
Scientifiques et spécialistes*	24,2
Administration et service extérieur	20,8
Techniciens	10,0
Toutes les catégories de cadres	18,6
Soutien administratif	78,8
Exploitation	14,8
Autre*	33,7
Toutes les catégories	33,2

* Y compris les professeurs de langue.
 b Employés dont le poste n'a pas encore été classé dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles, à l'exception de 1974 où cette distinction n'existait pas.

Source: Tableau 45 de l'appendice V.

Tableau 3

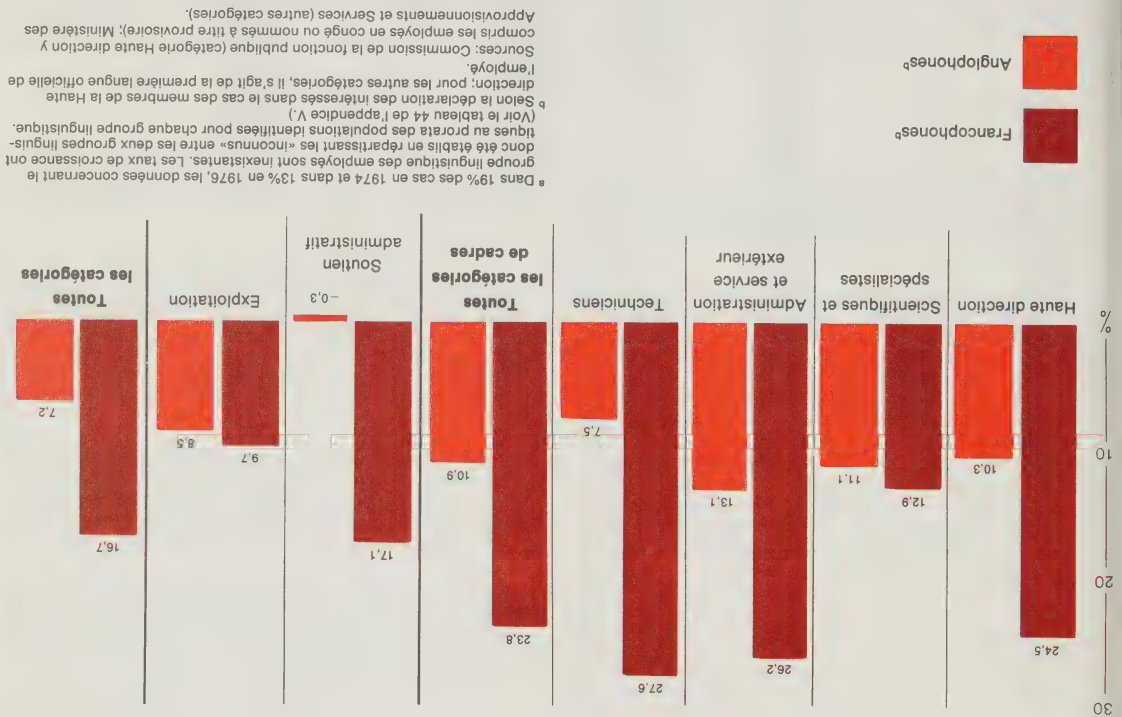
Croissance des effectifs féminins dans l'ensemble de la fonction publique, selon la catégorie professionnelle—1974 à 1976

Croissance en nombre	12
Haute direction	619
Scientifiques et spécialistes*	3 136
Administration et service extérieur	441
Techniciens	4 224
Soutien administratif	3 461
Exploitation	209
Autre*	12 102
Toutes les catégories	

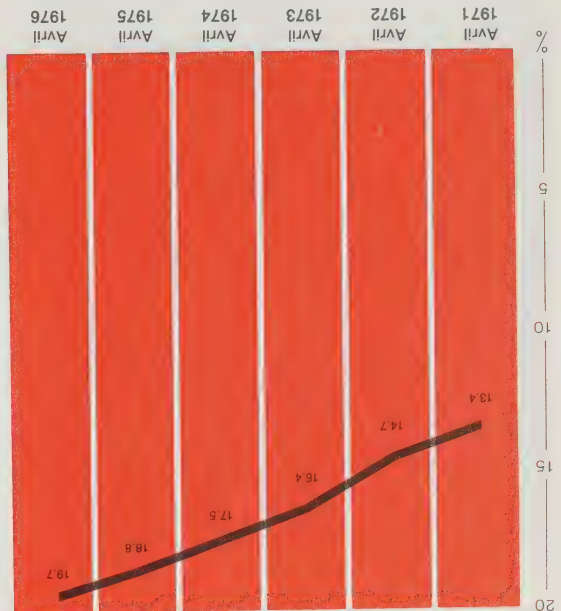
* Y compris les professeurs de langue.
 b Employés dont le poste n'a pas encore été classé dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles, à l'exception de 1974 où cette distinction n'existait pas.

Source : Tableau 45 de l'appendice V.

Graphique 4
Taux estimatif de la croissance^a des participations franco-
phone et anglophone dans l'ensemble de la fonction publique
selon la catégorie professionnelle—1974 à 1976



Graphique 3
Proportion des francophones dans les catégories de cadres pour l'ensemble de la fonction publique—avril 1971 à avril 1976



Note : Sont classés parmi les francophones, les employés qui ont déclaré que le français était leur langue de travail préférée, ou meilleure langue officielle. Dans l'établissement nous disposons de données en cette matière. La proportion des « inconnus » varie selon les années : 11,3% en 1971; 11,4% en 1972; 10,3% en 1973; 8,4% en 1974; 8,0% en 1975; 7,0% en 1976. Sont comptés parmi les cadres, les membres de catégories suivantes : Haute direction, Scientifiques et spécialistes, Administration et service extérieur, Techniciens.

Tableau 2
Proportion des francophones^a dans l'ensemble de la fonction publique, selon la catégorie professionnelle—1976

Catégories professionnelles	%
Haute direction	20,4
Scientifiques et spécialistes ^b	20,4
Administration et service extérieur	26,0
Techniciens	18,1
Toutes les catégories de cadres	22,6
Soutien administratif	30,6
Exploitation	26,9
Autre ^c	45,3
Toutes les catégories	26,2

^a Selon la déclaration des intéressés dans le cas des membres de la Haute direction; pour les autres catégories, il s'agit de la première langue officielle employée.
^b Y compris les professeurs de langue.
^c Employés dont le poste n'a pas encore été classé dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles, à l'exception de 1974 où cette distinction n'existe pas.
Source : Tableau 44 de l'appendice V.

Tableau 1
Croissance des francophones^a dans l'ensemble de la fonction publique, selon la catégorie professionnelle—1974 à 1976

Catégories professionnelles	Croissance nombre
Haute direction	51
Scientifiques et spécialistes ^b	682
Administration et service extérieur	3 227
Techniciens	1 076
Toutes les catégories de cadres	5 036
Soutien administratif	4 609
Exploitation	3 197
Autre ^c	82
Toutes les catégories	12 924

^a Selon la déclaration des intéressés dans le cas des membres de la Haute direction; pour les autres catégories, il s'agit de la première langue officielle employée.
^b Y compris les professeurs de langue.
^c Employés dont le poste n'a pas encore été classé dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles, à l'exception de 1974 où cette distinction n'existe pas.
Source : Tableau 44 de l'appendice V.

Contingemment ou égalité des chances

La composition de la fonction publique au regard de celle du public qu'elle dessert présente de nombreuses disparités. Les anglophones du sexe masculin y sont en surnombre, la représentation des femmes, des francophones, des autochtones et des handicapés étant relativement faible. Ce déséquilibre est peut-être de nature à rendre la fonction publique moins sensible aux besoins de certains éléments de la population. Du fait de cette disproportion, il se pourrait bien que ces groupes aient quelque difficulté à considérer le pouvoir fédéral comme leur gouvernement. Le problème pourrait être abordé de deux façons.

La première consisterait à assurer à tous les éléments de la population une représentation proportionnelle, selon par exemple, un système de contingentement. La Commission doute cependant que ce soit là une démarche souhaitable et pratique puisqu'elle s'opposerait à la règle du mérite et qu'elle soulèverait des questions insolubles. Comment décider quels groupes devraient avoir cette représentation proportionnelle, ou et à quels niveaux? Ces groupes ne sont pas exclusifs l'un de l'autre, et il serait difficile sinon impossible de contingentiser une multitude de sous-groupes et de sous-sous-groupes.

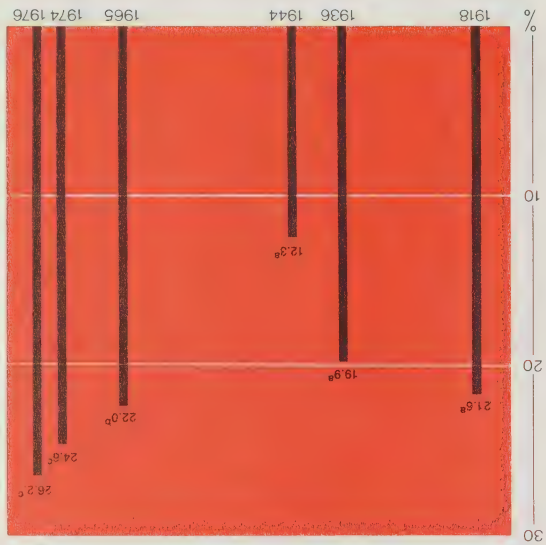
La seconde serait de donner à tous les Canadiens une chance égale de concourir pour les postes de la fonction publique. La Commission croit en cette solution, qui l'engage à travailler de concert avec les ministères et organismes à l'élimination des attitudes et des barrières institutionnelles qui font obstacle à une réelle égalité des chances, et à poursuivre son action auprès des groupes sous-représentés pour leur faire connaître les possibilités d'emploi et les amener à concourir.

Participation francophone

Avant de considérer l'évolution des dernières années, nous jeterons un regard rétrospectif sur la participation des francophones dans la fonction publique. Le graphique 2 expose sommairement la situation pour la période 1918-1976: les données sont toutefois approximatives, car il a fallu puiser à des sources différentes pour les différentes époques. Les tendances générales indiquées semblent cependant conformes à la réalité. Le graphique 3 illustre la situation des francophones parmi les cadres entre 1971 et 1976.

Le graphique 4 indique les taux de croissance du nombre d'anglophones et de francophones dans chacune des catégories professionnelles entre 1974 et 1976, années pour lesquelles les données comparatives sont disponibles. On y constate, entre autres, que la participation des francophones s'est

Graphique 2
Proportion des francophones dans l'ensemble de la fonction publique—1918 à 1976



Les tableaux 1 et 2 donnent quelques détails de la croissance en nombre des francophones dans les principales catégories professionnelles au cours de la même période, et du pourcentage qu'ils représentaient en 1976. À cause de la progression générale, la croissance en nombre peut avoir autant de signification que le pourcentage.

Ces données témoignent d'un certain succès. Mais il y aura toujours des disparités, surtout dans certains groupes professionnels. Il faut bien se rendre compte que les disponibilités en compétences particulières ne peuvent pas toujours correspondre à la répartition géographique des postes.

Note : Seules les années au sujet desquelles nous disposons de données pertinentes ont été retenues. Signifions cependant que la définition du terme « francophone » varie selon la source :

« Wilson et Mullins, *Représentative Bureaucracy : Its relevance to Canadian Public Policy*, p. 10, Université Carleton, 1976.

« Rapport de la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme, Livre 3(a) par. 232.

« Tableau 44 de l'appendice V.

divers facteurs : expérience, qualifications, antécédents professionnels et performance durant l'entrevue. La situation actuelle en matière de notation n'est pas satisfaisante. Il n'existe pas de données d'appréciation pour 38 % des personnes admissibles au Permatri et les données ne sont pas à jour pour 19 %. Il est, de ce fait, difficile d'apprécier les antécédents professionnels et l'on peut donc donner trop de poids à la performance durant l'entrevue. La Commission cherche donc, de concert avec le Secrétariat du Conseil du trésor et les ministères, un moyen efficace d'assurer des notations périodiques qui soient toujours à la disposition des jurys de sélection.

La planification de l'avancement professionnel

Il peut y avoir incompatibilité entre les exigences de la planification des carrières et la règle qui veut que le mérite soit déterminé par voie de concours. Ainsi, une nomination pourrait constituer une étape logique dans la carrière d'un fonctionnaire, mais serait-elle juste de la lui accorder sans donner aux autres l'occasion de concourir? La mise en œuvre d'une politique d'avancement professionnel est parfois incompatible avec la stricte observance de la règle du mérite.

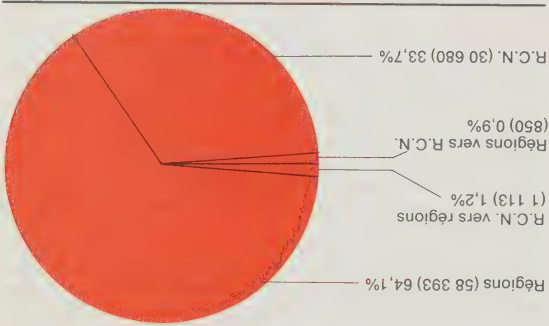
Décourager la planification rationnelle des carrières ne serait pas constructif, mais il est indispensable que des mesures soient prises pour éviter que cette planification ne serve à l'avancement d'un fonctionnaire au détriment d'un autre aussi prometteur ou d'avantage. À cet égard, la Commission a proposé des amendements à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique afin de prévoir des droits d'appel relativement au choix des fonctionnaires désignés pour suivre des cours de perfectionnement pouvant conduire à des promotions. C'est là, peut-être, une mesure sans grande portée. Mais comme il s'agit de l'un des aspects les plus tangibles de l'avancement professionnel, cette mesure pourrait contribuer à rassurer les fonctionnaires quant à la détermination de la Commission de garantir à tous des chances égales d'avancement.

Les agences de personnel

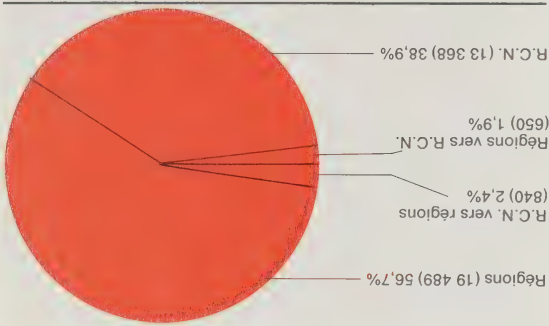
Les ministères fédéraux ont recours aux agences de personnel pour s'assurer par contrat des services de soutien temporaires ou d'urgence. Le nombre de ces surnuméraires qui se présentent quotidiennement au travail dans la seule Région de la capitale nationale se situerait, estime-t-on, entre 2 000 et 3 000.

L'engagement de personnel de bureau et de secrétaires pour répondre à des besoins imprévus ou de courte durée est certes un facteur d'efficacité. Toutefois, ce n'est pas toujours dans ce but qu'on a recours aux agences. On peut craindre que cette pratique serve parfois à contourner les règles touchant l'embauche ou celles régissant l'application des politiques en matière de langues officielles. Des discussions sont en cours entre des représentants de la Commission, du Conseil du trésor et du ministère des Approvisionnements et Services pour trouver un moyen d'éliminer les abus tout en assurant l'utilisation légitime des agences.

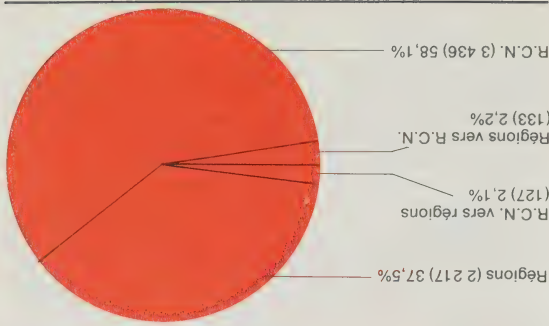
Graphique 1
Répartition des nominations sous l'angle de la mobilité géographique, pour l'ensemble de la fonction publique, 1976



Toutes les catégories professionnelles



Toutes les catégories de cadres



Haute direction et certains des échelons supérieurs des catégories Scientifiques et spécialistes, Administration et service extérieur, Techniciens

La fonction publique, deux mondes séparés?
Depuis le début du siècle, sauf durant la deuxième guerre mondiale, environ 75% de l'effectif exerce ses fonctions en dehors de la Région de la capitale nationale (R.C.N.). On serait donc porté à croire qu'une forte proportion des cadres supérieurs de la R.C.N. ont passé une partie de leur carrière dans les régions, et, inversement, qu'un bon nombre de ceux qui atteignent les mêmes niveaux dans les régions ont eu l'occasion de connaître le climat et les préoccupations du siège de leur ministère.
Pourtant, seulement un sur cinq, environ, des hauts fonctionnaires de la R.C.N. ont, à quelque moment de leur carrière, occupé un poste de la fonction publique ailleurs au Canada. Comme le recrutement dans le secteur privé, les universités et les autres ordres de gouvernement donne lieu à 20 % des nominations à la haute direction, un nombre important de cadres à ce niveau ont passé au moins les 10 ou 15 dernières années de leur vie, sinon toute leur carrière, dans la R.C.N. Il est plus étonnant encore de constater qu'environ 10 % seulement des chefs de services dans les ministères haute-ment décentralisés semblaient avoir quelque expérience des régions. En d'autres termes, rares sont les dirigeants des services financiers, administratifs ou du personnel qui savent ce que c'est que d'appliquer, à distance, les politiques élaborées par l'administration centrale.

Comme l'indique le graphique 1, l'évaluation des carrières dans la fonction publique a encore très peu à voir avec la mobilité géographique. En effet, seul un très petit nombre de nominations faites en 1976 ont entraîné des déplacements de personnel entre la R.C.N. et les autres régions.

Comment expliquer cet état de choses? Dans quelle mesure même est-il attribuable à l'absence de mobilité qui caractérise « le système »? Lorsque la Commission et les ministères s'efforcent pour limiter l'étendue géographique de la plupart des concours, est-ce de nature à favoriser l'immobilité? Les dirigeants, avec l'accord de la Commission, donnent-ils trop peu de poids à l'expérience acquise dans les régions comme élément de mérite pour accéder aux postes supérieurs dans la R.C.N.? Hésite-t-on à accepter une nomination dans la R.C.N. ? Les fonctionnaires régionaux sont-ils insuffisamment informés des vacances intéressantes dans la R.C.N., ou vice versa? La Commission se propose de creuser ces questions avec le Secrétaire du Conseil du trésor, les ministères et les syndicats pour savoir comment on pourrait faciliter la mobilité entre la R.C.N. et les régions. Si l'on parvenait à accroître sensiblement la mobilité, le problème du coût des déménagements deviendrait plus aigu. À un moment donné, on ne pourrait plus attendre des gestionnaires ministériels qu'ils fassent les frais d'un avantage commun à toute la fonction publique.

Notation des candidats
L'élaboration et la tenue à jour d'une méthode de sélection dont l'équité ne fasse pas de doute exigent la pondération de

L'effectif de la R.C.N. comprend les fonctionnaires affectés à l'étranger.

La plupart des infractions constatées semblent provenir d'une connaissance insuffisante des règles selon lesquelles doivent se faire les nominations. Toutefois, il y a lieu de noter que la plupart des plaintes sont anonymes, que la gravité des abus peut être très exagérée par ouï-dire ou répétition, et que les doléances s'appuient rarement sur des faits.

Une part de ce scepticisme peut être attribuée à une méfiance superstitieuse à l'endroit de l'ordinateur et des répertoires informatisés. Ces répertoires existent dans plusieurs ministères qui s'en servent pour les concours intraminiistériels, mais le plus connu est le *Permatri*, élaboré par la Commission, et avant tout destiné aux concours interministériels intéressants les postes de cadres. Malgré les critiques de nombreux fonctionnaires, le *Permatri* semble fonctionner assez bien là où il est utilisé. À l'occasion d'une étude sur les nominations de fonctionnaires à des postes de cadres, on a constaté les faits suivants : en 1976, quelque 9% des nominations de cadres ont été faites après consultation du *Permatri*; les autres, soit environ 91%, se répartissent comme suit :

- mutations latérales : 26%
- reclassement de titulaires après reclassement de postes, et promotions sans changement de poste : 22%
- nominations de fonctionnaires subalternes à des postes dans les catégories de cadres : 1%
- nominations selon les autres modes de sélection, (concours par voie d'avis; sans concours; autres répertoires) : 32%.

Il existe néanmoins des problèmes. Ainsi, 65% seulement des fonctionnaires inscrits au *Permatri* ont fourni les renseignements qui permettaient de compléter leur fiche. Dans certains groupes, la participation est inférieure à 40%. Pour une part, l'abstention est sans doute le fait de personnes récemment nommées à un poste de cadre, qui voient s'approcher la retraite ou qui travaillent dans des domaines spécialisés qui ne se retrouvent pas ailleurs dans la fonction publique. Cependant, un bon nombre s'abstiennent parce qu'ils ignorent ce que peut représenter le *Permatri* dans la poursuite de leur carrière. La Commission procède actuellement à une étude approfondie du *Permatri* et y apportera probablement d'importantes modifications dans un proche avenir.

La principale alternative à l'usage du *Permatri* est l'affichage des postes vacants. Dans un cas comme dans l'autre, il existe des avantages et des désavantages.

La décision d'utiliser l'affichage ou le *Permatri* pour un concours doit donc se fonder sur des considérations de temps, de coût et d'efficacité dans la recherche de la personne la plus qualifiée. Des mesures ont été prises en vue de rendre plus simples et plus efficaces les avis de concours et pour faire mieux connaître les répertoires automatisés aux fonctionnaires intéressés.

S'ils étaient mieux informés des mesures qui sont prises pour assurer l'application de la règle du mérite, notamment des rectifications qui suivent les violations, peut-être les fonctionnaires seraient-ils moins sceptiques. Il semble que plus le mode de sélection est « visible » plus importante est la proportion des appelants. On note, en effet, qu'en 1976, 10,3% des nominations faites consécutivement à des concours par voie

Avantages	Désavantages	Répertoire	Avis de concours	plus visible	plus personnel	par l'employé	interministériels	comporté, quant à la distribution, un certain nombre de problèmes
—ne favorise pas la diffusion des débouchés	—est informalisée	—moins coûteux pour les nationaux et interministériels	—plus lent	—plus coûteux pour les concours nationaux et interministériels	—comporté, quant à la distribution, un certain nombre de problèmes	—moins coûteux pour les concours nationaux et interministériels	—comporté, quant à la distribution, un certain nombre de problèmes	—comporté, quant à la distribution, un certain nombre de problèmes

3 Certains concours supposeraient la distribution de 20 000 avis.

d'affichage ont fait l'objet d'appels, contre 6,4% dans le cas des nominations par consultation de répertoires et 1,8% dans celui des nominations sans concours. Il s'agit évidemment de nominations ouvrant droit à un appel.

La Commission exerce de constantes pressions sur les ministères pour éliminer les promotions sans concours, pratique qui se répand largement depuis quelques années. On estime que les amendements envisagés à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* réduiront les risques à cet égard. Les nominations sans concours devraient être limitées aux cas suivants :

Reclassement des postes
Les dispositions de la *Loi sur l'administration financière* font obligation à l'employeur de reclasser les postes pour tenir compte des attributions et des responsabilités nouvelles. Les titulaires ont des aspirations légitimes à une meilleure rémunération. La Commission autorise ces promotions pourvu que les titulaires aient les qualifications voulues et qu'ils s'acquittent de leurs fonctions de façon satisfaisante. Elle craint cependant qu'on utilise parfois la reclassement pour échapper à la règle des concours.

Compétences particulières
Il arrive que la fonction publique ne puisse répondre à des exigences particulières qu'en faisant appel à des candidats d'extérieur et, dans certains cas, la rapidité de l'offre est décisive.

Mutations
Les mutations à l'intérieur d'un groupe professionnel sont souvent avantageuses pour les fonctionnaires comme pour le gestionnaires. Pour l'employé, une mutation est une occasion d'étendre le champ de son expérience, d'exercer de nouvelles fonctions ou de quitter un poste pouvant causer des problèmes personnels ou professionnels. Pour ses supérieurs, c'est souvent un moyen rapide et souple d'assurer une meilleure utilisation des disponibilités en ressources humaines. D'autre part, certaines mutations d'un ministère ou d'un groupe à un autre comportent de tels avantages pour les intéressés que la règle d'autre Commission estime de son devoir de s'assurer que la règle d'autre mérite préside à ces décisions.

Le rapport Heeney de 1958 proposait que la Commission du service civil d'alors fût habilitée, si elle le jugeait à propos, à déléguer toute fonction à un sous-ministre qui l'exercerait conformément aux dispositions de la *Loi sur le service civil* et aux directives de la Commission. Le rapport proposait en outre qu'un sous-ministre soit, à son tour, habilité à autoriser ses agents et cadres à exercer tout ou partie des fonctions déléguées. La *Loi sur le service civil* fut donc amendée en 1962 afin de donner à la Commission la faculté de déléguer certains pouvoirs aux sous-ministres.

En 1962, le rapport de la Commission royale sur l'organisation du gouvernement (la Commission Glassco) portait un jugement critique sur le système du mérite, alléguant que : « devenu une fonction publique de très longues servitudes ; pertes de temps, postes non pourvus, mauvais choix du personnel et désencouragement des bons chefs. » En bref, la Commission Glassco recommandait que les ministères soient investis de l'autorité en matière de dotation.

En 1962 et 1963, l'autorité d'organiser les concours intramini- stériels était déléguée aux ministères. Cela constituait le premier pas sur la voie longue et parfois tortueuse vers une large répartition des pouvoirs et attributions de la Commission. La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* de 1967, qui abrogeait la loi de 1962, accordait à la Commission la faculté de déléguer aux sous-chefs la pleine autorité en matière de dotation, délégalation qui s'est opérée lentement entre 1968 et 1971.

Dès 1968, la Commission a jugé bon d'établir un système de vérification afin de surveiller, puis d'évaluer l'exercice de ses pouvoirs, fonctions et responsabilités par les ministères. Puis- qu'un nombre considérable de nominations devaient désor- mais se faire en vertu de l'autorité ainsi déléguée, les abus paraissaient inévitables, comme dans toute grande entreprise. Le système de vérification allait donc servir de base à toute action de redressement que pourraient dicter les circonstances.

En 1971, pour répondre à l'inquiétude des associations de fonctionnaires, qui craignaient que la règle du mérite ne soit pas toujours observée, et après examen de la question, la Commission a interrompu toute nouvelle délégalation de pou- voirs et a fait procéder à l'examen de la performance des ministères à cet égard. Le rapport qui lui a été présenté la même année contenait plusieurs recommandations, dont la plus importante était sans doute que toute délégalation d'auto- rité en matière de dotation s'entoure de meilleures garanties touchant les nominations et promotions au mérite, la protec- tion des intérêts du personnel et l'efficacité de la dotation.

La délégalation de pouvoirs en matière de dotation fut reprise en vertu d'une nouvelle politique adoptée en 1973, qui redonnait certains pouvoirs à la Commission mais étendait la délégalation à toutes les catégories professionnelles, sauf celle de la Haute direction.

Déléguer ou ne pas déléguer ? Telle était la question que posaient à la Commission les diverses études entreprises. La délégalation présentait l'avantage, disait-on, de donner aux sous-ministres l'autorité en matière de dotation, établissant ainsi une relation directe entre la gestion d'une importante ressource et les besoins et priorités des ministères. En prin- cipe, la délégalation devait réduire au minimum les immixtions dans des opérations de gestion et accélérer le recrutement, souvent en période de rareté, des ressources humaines nécessaires à la bonne marche des services.

L'alternative à la délégalation consistait à centraliser toute la dotation à la Commission, mais cela était contraire aux métho- des modernes de gestion qui donnent l'autorité aux centres de responsabilité, plus près de l'activité quotidienne.

Le principe qui doit présider à l'exercice du pouvoir ainsi délégué est le respect de la règle du mérite et des exigences qui en découlent. L'acceptation de l'autorité par les ministères suppose qu'ils soient tenus responsables de ce que la règle du mérite soit appliquée conformément à l'esprit et aux disposi- tions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Depuis qu'elle délègue le pouvoir en matière de dotation, la Commission reconnaît que des abus se produisent à l'occasion et qu'il faut trouver des moyens d'y mettre un frein. L'un de ces moyens consisterait à insister pour que les sous-ministres et les autres personnes chargées de la dotation aient à répon- dre des abus ou de l'inobservance de la règle du mérite. Un autre serait de soumettre les agents ministériels chargés de la dotation à un programme poussé et obligatoire de formation et d'un troisième, d'exiger une certification de compétence préalable à toute sous-délégalation d'autorité. C'est dans ce dessein que la Commission offre depuis deux ans un pro- gramme de formation destiné aux agents de dotation.

Cet aspect complexe de l'appareil administratif que constitue le processus de dotation ne va pas sans revers et compromis. La délégalation d'autorité en cette matière est sans doute au nombre des importantes questions qui retiendront l'attention du Comité spécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe du mérite, dont la création était récemment annon- cée. En attendant les conclusions de ce Comité, la Commis- sion a suspendu toute nouvelle délégalation de pouvoirs au-delà de ce que prévoit la politique qu'elle a établie en 1973.

La règle du mérite est-elle scrupuleusement observée ?

Un certain scepticisme se fait jour chez les fonctionnaires quant à l'application aux concours de la règle du mérite. La Commission a souvent l'occasion de lire et d'entendre des plaintes à l'effet qu'un concours a été modifié pour convenir aux qualifications particulières d'un candidat. On va même jusqu'à prétendre que certains concours ne sont que des faux semblants, que les candidats sont choisis d'avance et que les jurys de sélection feignent d'appliquer la règle du mérite.

La fréquence de ces plaintes et allégations donne à penser que la Commission croit fermement que la majorité des gestionnaires ne sont pas coupables de manquements délibérés à la règle du mérite.

C'est ainsi que le processus de dotation comprend parfois jusqu'à six phases :

- 1. Phase préparatoire
- La décision de pourvoir un poste entraîne la définition des qualifications requises.
- 2. Ordre de priorité

Aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, priorité peut être accordée aux personnes qualifiées qui reviennent d'un congé pour fins éducatives (ou de tout autre congé prolongé), qui ont été mises en disponibilité ou attaquées au cabinet d'un ministre.

- 3. Recrutement

Cette phase vise à déterminer la zone de concours¹ et le mode de sélection. Le cas échéant, elle consistera aussi dans la détermination du moyen d'annoncer la tenue d'un concours (affichage des avis de concours ou publication d'appels de candidatures dans la presse écrite), ou dans la consultation de répertoires.

- 4. Présentation

Cette activité n'intéresse que le recrutement de candidats de l'extérieur. Elle consiste dans l'établissement, par la Commission ou son nom par les centres de main-d'œuvre du Canada, de listes de présentation des candidats jugés admissibles à concourir.

- 5. Sélection

Cette phase vise à établir des répertoires de candidatures, selon le rang obtenu au terme des concours de sélection et compte tenu des exigences professionnelles des postes à combler.

- 6. Nomination

Une fois dressée la liste des candidats admissibles, les participants aux concours de sélection sont informés des résultats et, le cas échéant, de leur droit de faire appel. Également, la nomination est officiellement consignée, conformément aux exigences de la documentation.

Les modifications projetées devraient réduire le délai de nomination. La nomination type à un poste de niveau moyen, consécutive à un concours restreint, comporte les étapes suivantes et, selon la pratique actuelle, il faut compter de 60 à 80 jours ouvrables avant que le candidat choisi ne se présente au travail.

Règle générale, le processus demande jusqu'à 20 jours de plus s'il y a appel, et même davantage s'il faut procéder à l'habilitation au secret ou s'il y a lieu de vérifier les connaissances linguistiques.

En fait, il existe certaines pratiques qui permettent de réduire les délais de façon sensible sans enfreindre la règle du mérite.

¹ « Zone de concours » désigne la partie de la fonction publique, le groupe professionnel et le niveau des postes auxquels les candidats doivent appartenir pour que leur candidature soit prise en considération.

² Ce chiffre ne comprend que les personnes nommées conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et, donc, en vertu des pouvoirs accordés exclusivement à la Commission. On trouvera au tableau 23 de l'appendice V la liste complète des ministères et organismes intéressés.

Nombre de jours	Étapes
-----------------	--------

4-7	1. Réception de la demande de dotation, confirmation de la classification de poste à pourvoir, vérification des priorités en fonction de la Loi et rédaction d'un projet d'avis de concours
0-10	2. Traduction de l'avis
5-6	3. Impression et distribution de l'avis
18-25 (selon que le concours est national ou régional)	4. Annonce sur les babillards, réception des candidatures, obtention des dossiers, (pré-sélection)
3-5	5. Fixation des entrevues
2-5	6. Tenue des entrevues
2	7. Communication des résultats aux candidats reçus
14 (jours civils)	8. Délai d'appel
2-4	9. Confirmation d'absence d'appel et offre écrite au candidat choisi
10	10. Délai nécessaire au candidat choisi pour se présenter au travail

Signifions notamment la tenue, à intervalles réguliers, de concours en vue de déterminer l'éligibilité des candidats avant même que les postes deviennent vacants; l'utilisation rationnelle des répertoires ministériels ou centraux dans l'établissement des listes de candidats à inviter aux entretiens d'embarquement; au fur et à mesure des vacances, des offres sont données : au fur et à mesure des vacances, des offres sont faites à ceux qui se sont qualifiés. Si, au total, cette méthode est aussi exigeante que le processus classique, elle permet d'ailleurs de combler les postes plus rapidement. Quelques ministères ont adopté cette pratique.

Le dilemme de la délégation des pouvoirs

Les médias se livrent, surtout depuis quelques mois, à de fréquentes critiques à l'adresse des ministères quant à la façon dont ils exercent l'autorité qui leur est déléguée. D'après certains commentateurs, il semblerait souhaitable que la Commission assume de nouveau l'autorité. Il serait peut-être utile de retracer les étapes de la délégation pour considérer dans une meilleure perspective le dilemme que constitue, en divers secteurs de l'administration, le choix entre la centralisation des décisions et la délégation des pouvoirs.

- Devrait-on permettre les mutations fréquentes aux fonctionnaires ambitieux sans se soucier des perturbations que cela peut entraîner pour le service et pour le moral du personnel ?
- Quel poids devrait-on accorder aux aptitudes dans la sélection des candidats à une nomination ? Les antécédents professionnels sont-ils un bon indicateur de ce qu'on peut attendre dans l'exercice de fonctions différentes dans un nouveau milieu ?
- Quelle priorité conviendrait-il de donner, le cas échéant, au fonctionnaire dont le conjoint, également à l'emploi de la fonction publique, accepte d'être affecté à une autre région ?

Les vues de la Commission à cet égard sont inscrites dans les Règlements sur l'emploi dans la fonction publique, qui servent de cadre à la dotation en fonction du mérite. Plus les règlements sont précis, mieux la Commission peut assurer l'observation de ses politiques. Par contre, plus les règlements se font détaillés, plus la règle du mérite devient difficile d'application dans toutes les parties du pays, car les conditions et les circonstances diffèrent et évoluent selon les régions.

La Commission espère faciliter les choses en exposant sa philosophie plus clairement et en assouplissant les règlements de manière à permettre les exceptions. Mais il faudra au préalable améliorer les méthodes de surveillance à posteriori — vérifications, enquêtes, audition des appels.

Le système de dotation

De nombreux fonctionnaires, surtout parmi les cadres, jugent trop complexe et trop lent le processus de dotation. Aussi, ils enclinent à favoriser les moyens les plus expéditifs en matière de nomination, même si la règle du mérite n'y trouve pas toujours son compte.

Parce qu'il a pour objectif d'identifier tous les candidats admissibles à une nomination, puis d'assurer la sélection de la ou des personnes les plus méritantes, le système de dotation suppose de nombreuses phases et des délais inévitables. Précisons, en outre, que ces délais seront plus ou moins longs selon le mode de sélection choisi. Il en existe trois :

- Par affichage d'avis de concours ou publication d'appels de candidatures
 - (a) concours restreints (qui n'intéressent que les fonctionnaires)
 - (b) concours publics (auquel le public aussi bien que les fonctionnaires sont invités à participer)
- Par consultation d'un répertoire
 - (a) concours intéressant les candidats de l'extérieur au quel des données ont été recueillies (le Permatri et autres répertoires)
 - (b) concours intéressant les candidats de l'extérieur au sujet desquels des données ont été recueillies
- Sans concours
 - (a) candidat de l'intérieur
 - (b) candidat de l'extérieur

Une loi, ses principes et ses objectifs

À l'aube du siècle, pour éviter que l'embauche du personnel et les nominations au sein de la fonction publique ne donnent lieu à quelque manipulation, le Parlement, par des dispositions législatives, a fait du mérite la première considération. La Loi sur l'emploi dans la fonction publique énonce les principes et conditions selon lesquels doivent se faire l'engagement du personnel ainsi que les promotions, mutations, mises en disponibilité et licenciements. Elle comporte d'autres considérations, comme la préférence qui doit être accordée à certaines classes de candidats, et fixe les règles qui doivent régir la délégation de pouvoirs, les concours, les appels et les mises en disponibilité.

Les grands principes dont s'inspire la Loi sont les suivants :

- la règle du mérite présidera à la sélection du personnel et elle sera définie de manière à assurer l'égalité des chances à tous les candidats admissibles à concourir;
- la Commission aura pleine autorité pour établir les bases du mérite et veiller à l'application de la règle;
- un droit de recours sera accordé aux fonctionnaires, sauf dans certaines circonstances déterminées.

La conciliation des intérêts

La définition de ce qui constitue le mérite comporte la conciliation d'intérêts parfois divergents, du moins à court terme. Par exemple, l'intérêt général de la fonction publique peut ne pas coïncider avec celui des cadres, des groupes professionnels, des individus ou des syndicats. De la même façon, l'intérêt des candidats de l'extérieur n'est pas toujours compatible avec celui des membres de la fonction publique. Enfin, dans la poursuite des objectifs d'un programme, un gestionnaire peut être empêché d'accorder toute l'attention voulue aux aspirations de ceux qui réclament des chances égales de perfectionnement et d'avancement.

Ces domaines de conflit virtuel sont constamment au cœur des questions que doit résoudre la Commission. Ainsi :

- Dans quelles circonstances la fonction publique a-t-elle intérêt à recruter à l'extérieur, au risque de nuire à l'avancement des fonctionnaires en place ?
- Un chef de service à Moncton, par exemple, devrait-il avoir le droit de restreindre l'admissibilité à un poste aux fonctionnaires du Nouveau-Brunswick ou des provinces maritimes ? À un nombre limité de groupes professionnels ? À un seul organisme ?

mettre en doute ni le dévouement — il est entier —, ni l'intégrité — elle est incontestable —, de la très grande majorité des gestionnaires de la fonction publique.

Dans un autre domaine, il faut bien noter que les systèmes de gestion et de dotation, particulièrement leurs règles et leurs mécanismes, ont été conçus il y a près d'une décennie alors que les effectifs étaient beaucoup moins considérables. Qu'ils ne conviennent plus parfaitement aux réalités présentes n'a rien d'étonnant. C'est pourquoi nous nous réjouissons de l'annonce par le gouvernement de la mise sur pied de la Commission royale d'enquête sur l'organisation financière et l'imputabilité au sein du gouvernement du Canada ainsi que du Comité spécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe du mérite.

Enfin, comment ne pas voir que le régime d'austérité, en mettant brusquement fin à l'expansion de la fonction publique, a provoqué chez beaucoup de fonctionnaires de graves difficultés d'adaptation. Nombreux sont ceux qui s'habituent mal aux circonstances qui ralentissent la progression de leur carrière; qui restaignent les possibilités de quitter un emploi; ne les satisfait plus complètement; qui trahissent — les ressources se faisant plus rares — soit l'élargissement d'un programme, soit l'amélioration de la performance d'une unité; enfin, qui font que les dépenses de toutes natures sont soumise à des contrôles plus rigoureux que jamais. Bref, l'ensemble de l'effectif s'est vu forcé de modérer ses aspirations et l'effort d'adaptation est pénible.

Ces questions, ces critiques, ces mises en cause, les commissaires actuels ont voulu les examiner sereinement avant de prendre position et d'arrêter leurs orientations et leur programme d'action.

Aussi, notre premier rapport — qui rend également compte de l'activité de l'année 1976 — vise-t-il à amorcer une réflexion sur les divers problèmes qui agitent la fonction publique en les replaçant dans le cadre des principales activités de la Commission. Sans cette mise en contexte précise, notre réflexion ne saurait être utile à personne. Déjà, cependant, nous avons tout lieu de croire que nombre des critiques les plus en vogue tiennent pour une large part à une mauvaise compréhension des raisons d'être de la Commission, comme des exigences pourtant explicites de la Loi eu égard à la règle du mérite et à la protection des fonctionnaires. Si l'on en accepte les principes, il faudra bien un jour accepter les règles du jeu qui en découlent.

Il faut bien reconnaître par ailleurs que nombre des malaises qui se sont exprimés ont des causes réelles qu'il faudra s'attacher à supprimer. Notre réflexion sur ces problèmes est déjà commencée. Elle se poursuivra avec plus d'intensité encore au cours de l'année qui vient afin que la participation de la Commission aux travaux du Comité spécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe du mérite soit éclairée, éclairante et fructueuse.

Comme l'annonçait leur rapport de 1975, M. John Carson, M^{me} Irene Johnson et M. Charles Lussier ont quitté la Commission. Nous tenons d'abord à rendre un vibrant hommage à nos prédécesseurs, en particulier à M. Carson qui a dirigé les destinées de la Commission au cours des onze dernières années. À tous, nous souhaitons le plus grand succès dans leurs nouvelles fonctions.

Dans leur dernier rapport annuel, les commissaires sortants s'interrogeaient sur la pertinence et l'importance relative des diverses missions et activités de la Commission et recommandaient qu'on se livrât à une évaluation de ses programmes et à un réexamen de son rôle. Cette suggestion devait être reprise dans le rapport du Comité spécial mixte sur les relations employeur-employé dans la fonction publique, qui propose une analyse du rôle de la Commission en matière de gestion du personnel et de relations employeur-employé, notamment de ses rapports avec le Conseil du trésor et avec la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

De son côté, le Commissaire aux langues officielles, dans son rapport publié en mars 1976, exprime de sérieuses réserves quant à l'efficacité des programmes de langues officielles de la fonction publique. Par ailleurs, le professeur Gilles Bibeau, à qui le président du Conseil du trésor avait demandé de se prononcer sur la qualité de l'enseignement des langues dans la fonction publique, publie son rapport en août. Tout en reconnaissant que « le type de formation linguistique... était... souvent comparable à ce qui se fait dans les bonnes écoles de langues de l'Europe et de l'Amérique du Nord... », le professeur Bibeau conteste certains aspects de ce programme.

Également, vers la fin de l'année, l'Auditeur général, dans son rapport annuel, ne ménage pas ses critiques de la gestion financière dans l'Administration et reproche aux sous-ministres et aux autres hauts fonctionnaires de ne pas attacher aux contrôles financiers toute l'importance voulue.

au cours de cette même période, les médias ne cessent d'attaquer la fonction publique, sa performance, l'inconduite prescrite de certains de ses membres et l'apparente inaptitude de la Commission à faire respecter la règle du mérite dans la dotation en personnel. Également, des porte-parole syndicaux mettent en doute l'efficacité du système des appels comme moyen de réparation envers les fonctionnaires qui s'estiment lésés.

D'autre part, alors que des cadres de la fonction publique soutiennent difficile la poursuite des objectifs des programmes

Une croissance si rapide et des changements d'ordre technique et organisationnel si accélérés devaient inévitablement avoir d'énormes conséquences pour les fonctionnaires, individuellement et collectivement. Suite au loisonnement de l'appareil administratif, nombre de fonctionnaires se sont sentis écrasés sous le poids d'une bureaucratie lourde et dépersonnalisée. Certains semblent en avoir perdu jusqu'au sentiment d'appartenance. Les circonstances ont aussi favorisé l'accès à des postes de cadres de nombreux fonctionnaires qui n'avaient pas eu le loisir d'acquiescer aux niveaux inférieurs tout l'expérience souhaitable. Fâcheusement, ces faits ont coïncidé avec une délégation accrue des responsabilités administratives, laquelle commandait que les gestionnaires aient une connaissance plus approfondie du milieu et des exigences de la gestion. Faut-il alors s'étonner que des erreurs aient été commises, que des faiblesses se soient manifestées.

Signalement immédiatement que des mesures ont déjà été adoptées pour améliorer cet état de choses et que d'autres sont à l'étude.

Selon nous, cependant, la majorité des insuffisances constatées tiennent principalement à l'une ou l'autre des causes suivantes : manque de préparation à la complexité des fonctions de direction, compréhension insuffisante des particularités de la gestion des affaires de l'État, connaissance inadéquate des systèmes complexes de gestion qu'exigent l'importance et la diversité des effets. Il ne s'agit donc pas de

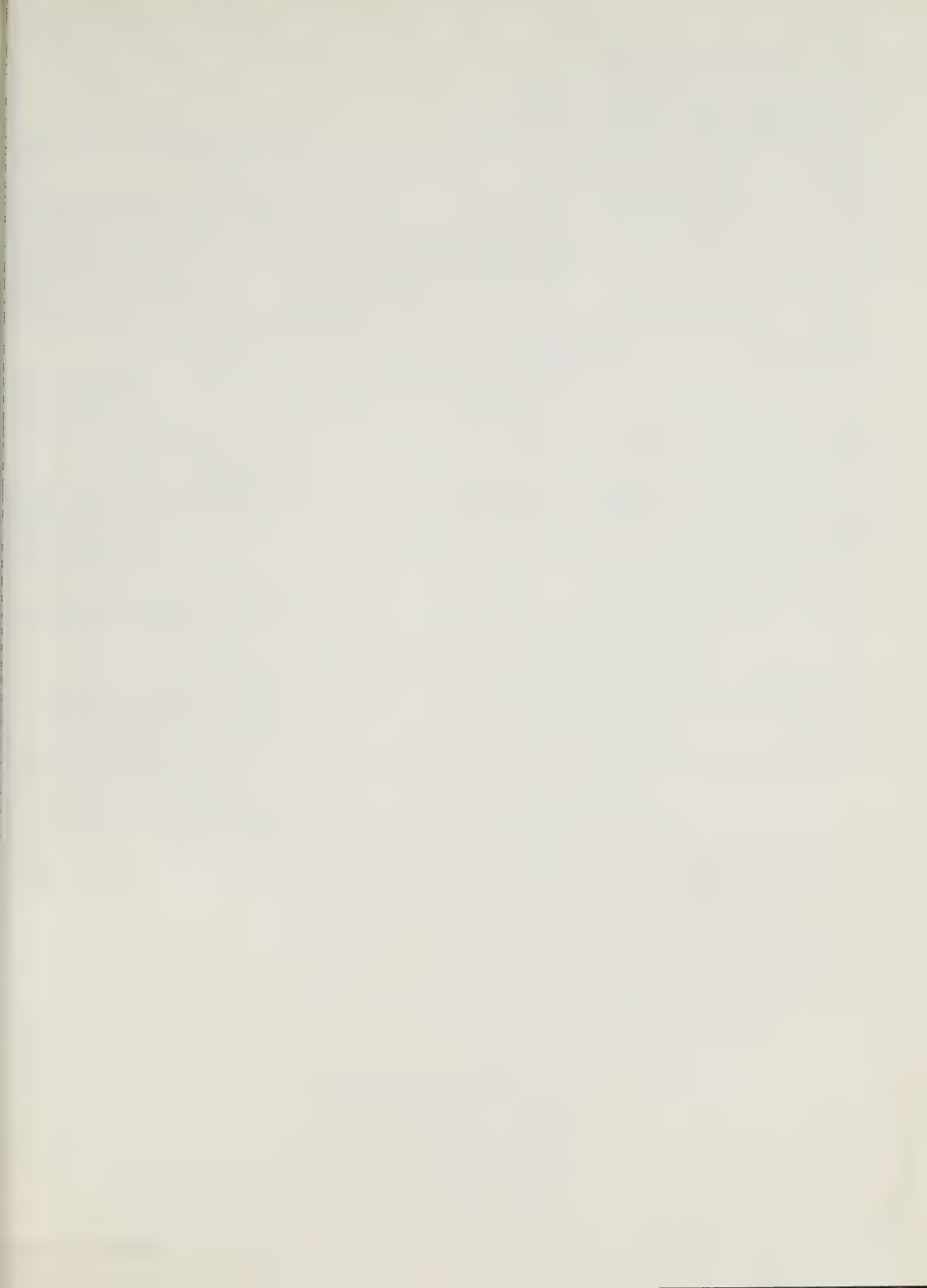
Telle était la conjoncture au moment de notre entrée en fonction au printemps et à l'été de 1976. Nous aurions aimé pouvoir attribuer l'ampleur inhabituelle des critiques à une suspicion accrue à l'égard des institutions gouvernementales, à une protestation à l'encontre de leurs dimensions et de leurs envahissements. Mais ce n'eût été là qu'une explication partielle ne tenant aucun compte des extraordinaires développements qui se sont produits dans la fonction publique entre 1970 et 1975.

Cette période, faut-il le rappeler, en fut une d'expansion vertigineuse qui a fait se multiplier les perspectives d'emploi. À mesure qu'apparaissaient de nouveaux programmes et que s'élargissaient divers programmes en cours, nombre de ministères ont été appelés à remanier presque sans arrêt leurs structures internes. Suite à l'adoption de la Loi sur les langues officielles et à la Résolution parlementaire de 1973, un important dispositif a été mis en place pour modifier les attitudes face à l'utilisation du français au sein de la fonction publique. En outre, cette période a été témoin d'une importante délégation de pouvoirs de la part des agences centrales aux ministères dans plusieurs domaines importants, dont celui de la gestion du personnel. Parallèle expansion, qui a dûment mis à l'épreuve la capacité d'adaptation de la fonction publique et de ses structures d'encadrement, devait donner lieu à des situations qui se perpétuent aujourd'hui. Quelques exemples suffiront pour illustrer notre propos.

regle du mérite.

leur scepticisme quant à l'importance réelle qu'on accorde à la façon de ce qu'un trop grand nombre de nominations se fassent selon des modes de sélection peu « visibles » ; d'où

donc ils ont la responsabilité, certains fonctionnaires se plaignent de ce qu'un trop grand nombre de nominations se fassent selon des modes de sélection peu « visibles » ; d'où leur scepticisme quant à l'importance réelle qu'on accorde à la règle du mérite.



D'hier à demain

Les défis que pose la règle du mérite

9 Une loi, ses principes et ses objectifs

9 La conciliation des intérêts

9 Le système de dotation

10 Le dilemme de la délégation de pouvoirs

11 La règle du mérite est-elle scrupuleusement observée?

13 La fonction publique, deux mondes séparés?

13 La notation des candidats

14 La planification de l'avancement professionnel

14 Les agences de personnel

À compétence égale, chance égale

15 Contingemment ou égalité des chances

15 La participation francophone

18 La participation féminine

18 Les autochtones

20 Les handicapés

Considération pour la personne du fonctionnaire

21 Le rôle de la Commission

22 Assistance en carrières

22 La protection des droits

23 Autres considérations pour l'avenir

Le perfectionnement des fonctionnaires

24 Le rôle de la Commission

24 Les frais de cours

24 La publicité

24 L'accès aux cours

46 V Tableaux et graphiques

45 IV La politique active

45 III Exclusion de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

44 II Délégation de pouvoirs en matière de dotation

40 I Budget de la Commission de la fonction publique 1976-1977

Appendices

Face aux défis

36 La structure interne de la Commission

35 Les langues officielles

35 Le perfectionnement

33 La dotation

33 La vérification

32 Les appels

32 L'anti-discrimination

7. Les faits saillants de 1976

6. Effets des mesures d'austérité

30 Le prix de la formation linguistique

29 Les méthodes d'enseignement

29 Les inscriptions aux cours

29 Les divers types de cours de langues

28 La formation linguistique

28 Les normes linguistiques

27 Perspective historique

27 Le rôle de la Commission

27 Généralités

5. La Commission et les langues officielles

26 Les questions en suspens

26 L'évaluation des cours

25 La R.C.N. et les autres régions

25 Les préalables de l'inscription aux cours

Les trois commissaires, dont le président, sont investis des pouvoirs que la loi confère à la Commission. Désignés par le Gouverneur en conseil pour une période de dix ans, ils ont tous trois rang de sous-ministre; mais le président est l'administrateur principal de la Commission. Ensemble, ils établissent les politiques générales conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Les décisions des commissaires se prennent à la majorité simple.

La Direction générale des appels

Elle établit des Comités d'appel indépendants pour les cas de violation présumée de la Loi et du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique où un fonctionnaire estime que la décision des autorités (promotion, rétrogradation, licenciement) entrave sa carrière. Les arrêts des Comités sont sans appel : ils lient les parties en cause ainsi que la Commission. Seule la Cour fédérale du Canada peut les rescinder.

La Direction générale de l'anti-discrimination

Elle fait enquête dans les cas de discrimination présumée dont se plaignent aussi bien des fonctionnaires que des candidats à l'emploi.

La Direction générale de la vérification

Vers le milieu de l'année écoulée, la vérification était confiée à une Direction générale autonome, en même temps que des responsabilités opérationnelles plus étendues : vérifications périodiques de la dotation dans tous les ministères assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, y compris l'activité de la Commission en ce domaine; enquêtes sur les pratiques présumées douteuses de la dotation qui lui sont signalées de quelque façon.

La Direction générale de la dotation

Conformément aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ainsi qu'aux orientations et directives de la Commission, elle établit les politiques et les pratiques de dotation, les normes de sélection et les méthodes administratives touchant la dotation de la C.F.P. et des ministères. Elle assure toute la dotation qui n'est pas déléguée aux ministères et surveille l'activité ministérielle en ce domaine, veillant ainsi à l'observance de la Loi et du Règlement. Son activité comporte également la planification des ressources humaines pour être en mesure de répondre adéquatement aux demandes prévisibles. En 1976, la Direction générale s'est en outre vu confier la responsabilité du Programme Cours et affectations de perfectionnement, de l'Office de la promotion de la femme et du Bureau de recrutement d'autocritiques.

Le Programme des langues officielles

Ce Programme consiste à coordonner les aspects de la politique sur les langues officielles qui entrent dans les attributions de la Commission, à fixer les normes linguistiques auxquelles doivent satisfaire les postes bilingues et à contrôler la compétence linguistique des aspirants et titulaires.

La Direction générale du perfectionnement

Elle est à la disposition des ministères en tout ce qui a trait à la formation et au perfectionnement des fonctionnaires : cours de langue, formation professionnelle et en gestion. Elle s'efforce de répondre aux besoins définis par les ministères s'ils sont conformes aux directives du Conseil du trésor. En 1976, elle s'est vu confier la direction du Programme Carrères Grand Nord.

Les Services de secrétariat

Chargé de répondre aux demandes d'information des membres du Parlement, d'assurer la coordination des activités courantes et de tenir les dossiers officiels à jour, le Secrétaire a été fusionné, en 1976, avec la Division de la planification et de la coordination des politiques. Il a désormais la responsabilité de coordonner au nom des commissaires la mise au point des politiques.

La Direction générale des systèmes et services de gestion

Constituée en 1976 pour développer et coordonner les systèmes de gestion de la Commission et pour rendre l'administration plus efficace, cette Direction générale est une fusionnement des directions suivantes : administration, informatique, finances, information et personnel.

L'honorable John Roberts
Secrétaire d'Etat
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir déposer à la Chambre des communes le rapport de la Commission de la fonction publique du Canada pour 1976.

Nous le soumettons au Parlement en conformité des dispositions de l'article 45 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique—chapitre 71, Statuts du Canada, 1966-1967.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre très haute considération.

Le Président



Edgar Gallant

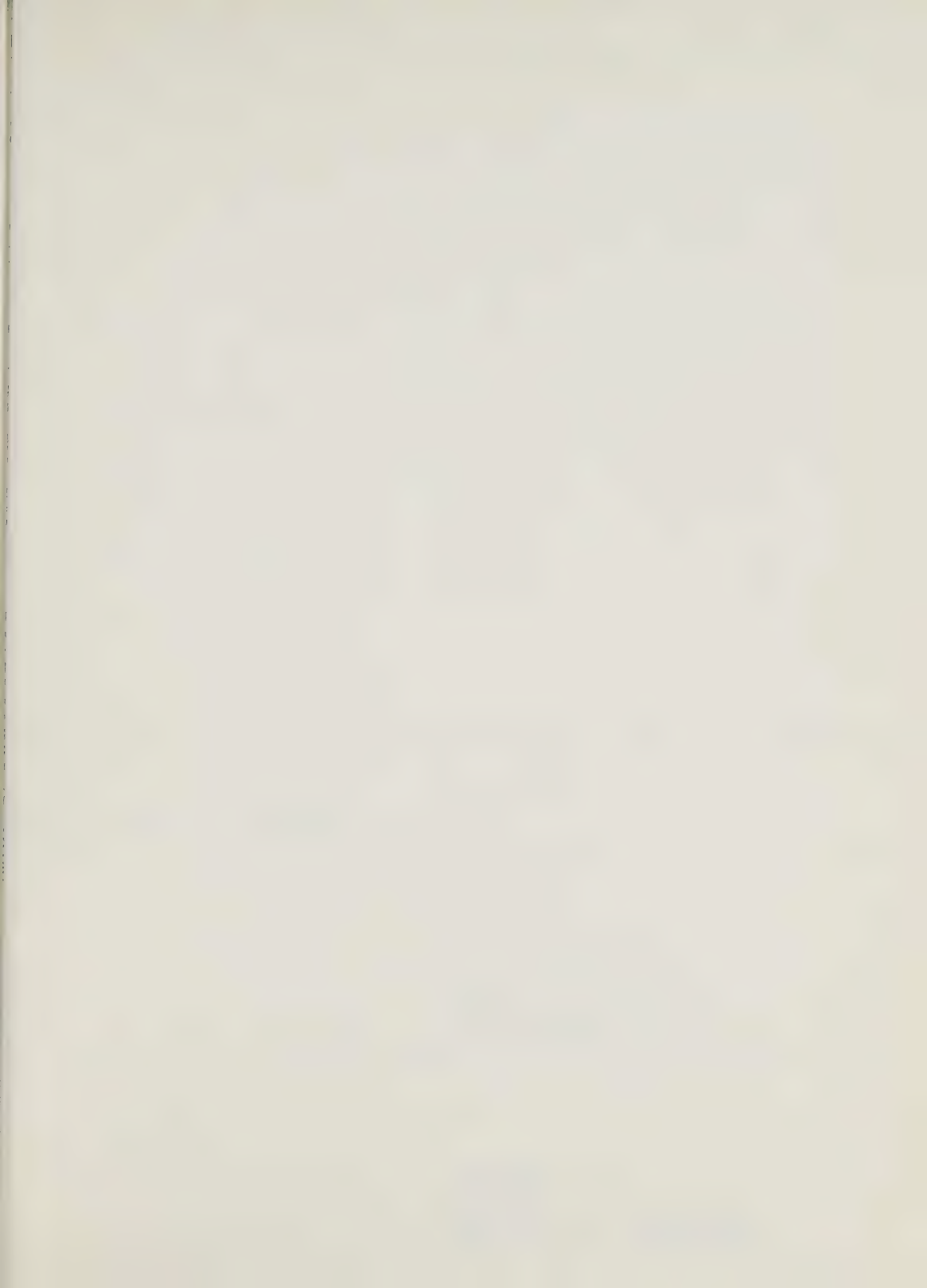
Le Commissaire



Anita Szlajak

Le Commissaire

John Edwards
John Edwards



Rapport annuel 1976

Commission de la
fonction publique
du Canada

Commission de la fonction publique
Public Service Commission
of Canada



Rapport annuel 1976

Commission de la
fonction publique
du Canada



Commission de la fonction publique
du Canada

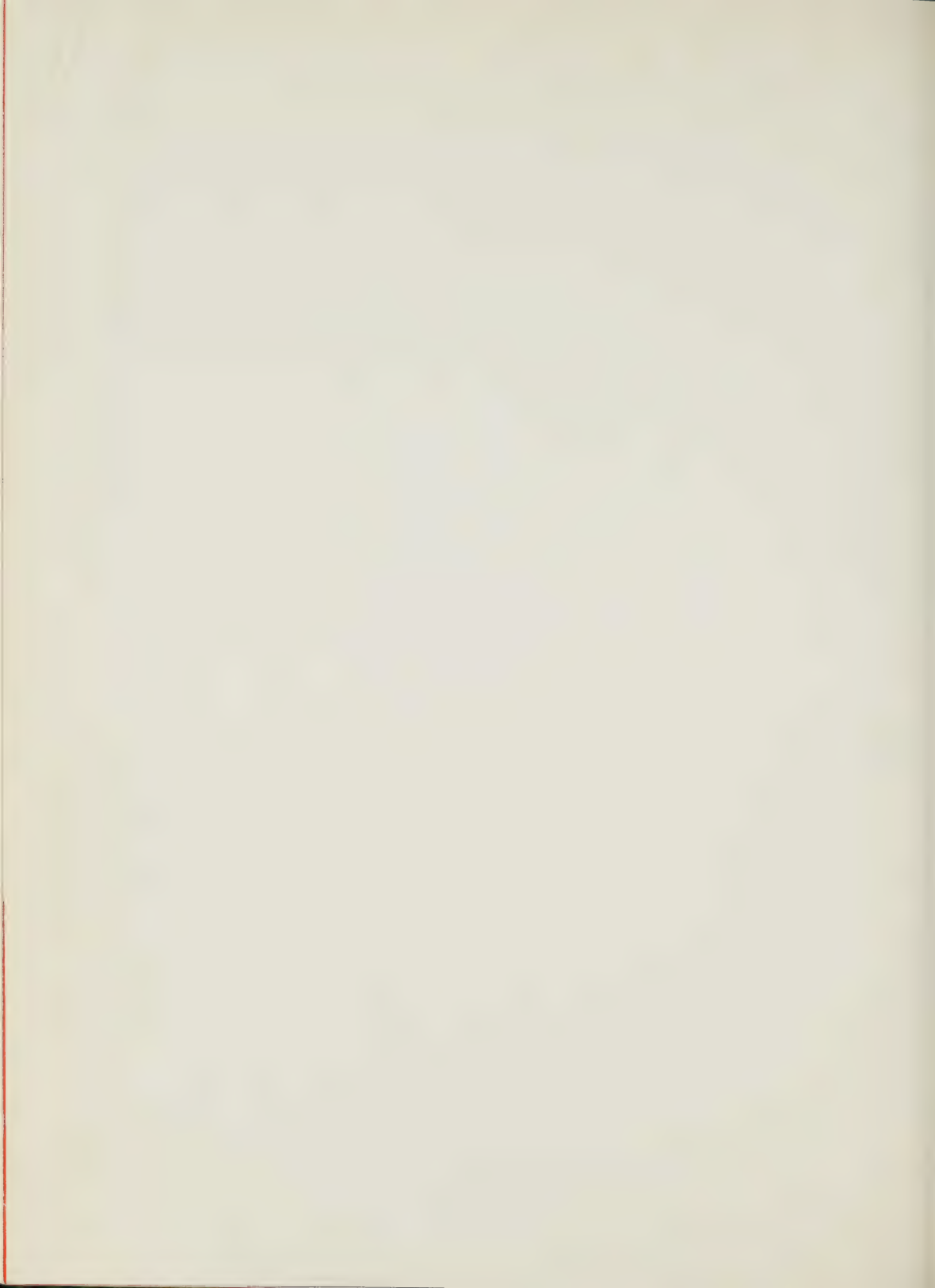
Public Service Commission
of Canada

Annual Report 1977

Public Service Commission
of Canada

Public Service Commission
of Canada

Commission de la fonction publique
du Canada

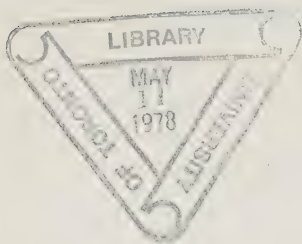


Annual Report 1977

**Public Service Commission
of Canada**

Public Service Commission
of Canada

Commission de la fonction publique
du Canada



The Honourable John Roberts
Secretary of State
House of Commons
Ottawa

Dear Minister

We have the honour to ask you to transmit for tabling in the House of Commons the report of the Public Service Commission of Canada for 1977.

It is submitted to Parliament in conformity with the provisions of Section 45 of the Public Service Employment Act (Chapter 71, Statutes of Canada 1966-67).

Yours sincerely,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Edgar Gallant". The signature is fluid and cursive, with the first name "Edgar" being more prominent than the last name "Gallant".

Edgar Gallant
Chairman

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Anita Szlajak". The signature is cursive, with the first name "Anita" and the last name "Szlajak" clearly visible.

Anita Szlajak
Commissioner

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "John Edwards". The signature is cursive, with the first name "John" and the last name "Edwards" clearly visible.

John Edwards
Commissioner

Structure of the Commission

The Commissioners

The jurisdictional powers of the Commission rest with the three Commissioners—one Chairman and two members—each of whom is appointed by the Governor-in-Council for a 10-year term with the status of deputy head. Together, the Commissioners set the overall policy in accordance with the Public Service Employment Act. The chief executive officer is the Chairman. A majority of the Commissioners constitutes a quorum.

Appeals and Investigations Branch

Establishes independent boards of inquiry to hear appeals by public servants against alleged breaches of the Public Service Employment Act and Regulations affecting their careers (i.e. promotion, demotion, release). Decisions of appeal boards are final and binding on the parties and on the Commission and can be set aside only by the Federal Court. Investigates complaints alleging discrimination in the Public Service both from employees and from applicants for employment, investigates complaints of questionable staffing activities brought to its attention by any source and other complaints concerning personnel matters generally. The registrar of the branch receives, reviews, classifies, allocates and follows up all complaints received.

Audit Branch

Carries out cyclical audits of staffing activities in all departments that come under the Public Service Employment Act, including the Commission's staffing activities.

Secretariat Services

Is responsible for carrying out a corporate policy planning and co-ordination role on behalf of the Commissioners. Responds to requests for information from members of Parliament. Assures the flow of current business and maintains the official records of the Commission.

Corporate Systems and Services Branch

Promotes and co-ordinates departmental management systems through the operations of the following directorates: administration, computer services, finance, information services, personnel and internal audit.

Staffing Branch

In accordance with the Public Service Employment Act and the Commission's policies and directives, establishes staffing policies and practices, selection standards and administrative procedures for Commission and departmental staffing. Performs recruitment and referral activities and staffing activities not delegated to departments, and oversees departmental staffing activities to ensure application of the Act and Regulations. Co-ordinates those parts of the official languages policy for which the Commission is responsible, determines linguistic standards for bilingual positions, and tests linguistic competence of candidates and incumbents. Responsibilities include the Career Assignment Program, the Office of Equal Opportunities for Women, and the Office of Native Employment, as well as human resource planning.

Language Training Branch

Helps federal departments and agencies to realize departmental and individual objectives with respect to language training by providing on-going services related to orientation, development, education, evaluation and counselling.

Staff Development Branch

Provides executive, professional, managerial and supervisory training to public servants throughout Canada in response to departmental demand, by providing either standard courses or training events custom-designed to suit the specific job requirements of a particular department or group of departments. Also responsible for the Northern Careers Program.

Preparing the Ground page 7

Political Activity and the Impartiality of Public Servants page 9

The Values and Principles Underlying the Staffing System page 11

Staffing the Public Service Under Austerity page 15

Improving the poster approach	16	Changes in strength	19	Senior executive staffing	21
Revision of Data STREAM	16	Changes in composition	19	Post-secondary recruitment	22
Appointments without competition	16	Promotions	20	Equal opportunity for women	23
Interdepartmental transfer service	18	Interdepartmental appointments	20	Native employment	23
Counselling service	18	Appointments requiring relocation	20	Employment of black people	24
Improvements to the performance of delegated staffing authority	18	Change of occupational group or subgroup	20	Employment of physically and mentally handicapped people	24
Personnel agencies	19	Appointments subject to appeal	21		

Creating an Environment Where Both Language Groups Can Flourish page 25

It's up to the departments now	25	Evaluating language proficiency	26	Language training	28
Role of the Commission	26	Francophone participation	26	A final note	29

Re-orienting Staffing Audit and Review page 31

Ensuring Equity Through Appeals and Investigations page 33

Appeals	33	Anti-discrimination	34	Investigations	35
---------	----	---------------------	----	----------------	----

Improving Performance Through Training and Development page 37

Advice and assistance	37	The Staff Development Centre	39	Career development programs	39
Central courses	38	Executive education and development	39		
The continuum of management training	38	Interchange Canada	39		

Managing the Commission's Activities page 43

Appendices page 45

Table of contents	45
-------------------	----



Preparing the Ground

In our 1976 annual report, our first as Public Service Commissioners, we raised a number of issues confronting the Public Service of Canada and discussed in frank terms the problems and dilemmas being faced in staffing and related personnel management functions. In this, our annual report for 1977, we review some of the questions to be examined in the course of the fundamental review of the Public Service Employment Act now under way, and we report extensively on the steps that have been taken in the course of the year to bring about immediate improvements in the administration of the merit system under the Act, and to prepare the ground for even more important reforms in the future.

During our first full year in office as Public Service Commissioners, we have been keenly and painfully aware that public servants have become the focus for attacks from several quarters. While we firmly believe that many of the systems by which public servants manage and are managed are urgently in need of reform—the major reviews under way were established precisely for this purpose—we are deeply concerned that continuing indiscriminate, ill-informed and at times malicious attacks on public servants generally risk eroding significantly the quality of public administration in Canada, perhaps at a time when its contribution is most needed, in these days of search for a common purpose and for improved economic performance.

The year 1977 was one rich with events which should contribute significantly to the reshaping of the framework of legislation, policies and practices that govern the management of the Public Service. The recent review of the Public Service Staff Relations Act has begun to produce concrete results. The Royal Commission of Enquiry on Financial Management and Accountability was launched in the early months of 1977 and, above all, from our perspective, the Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle was established. We place very high hopes in the unique opportunity provided by these reviews and related examinations to base all systems bearing on the management of human resources in the Public Service on a common set of principles so that all can

contribute to the achievement of consistent objectives.

In our preparations for the fundamental review of the Public Service Employment Act and related personnel management matters, we have been guided by, *inter alia*, the following basic considerations:

- Since the ultimate role of the Public Service is to ensure that government programs and services are developed and after approval are administered in an effective, efficient and sensitive manner, that must also be a basic concern underlying Public Service employment policies and practices.
- Since every Canadian has a right to equal consideration for employment in the Public Service of Canada, employment policies and practices must promote effective equality of opportunity.
- Appointments to, and career advancement within the Public Service must be based on merit, that is, the qualifications and abilities of individuals in relation to the job to be done, taking full account of the requirements of the sensitivity and efficiency of the Public Service.
- Because of the differing requirements to be met by different categories of public servants, employment policies and practices and related personnel management should be tailored to the special circumstances of each major category, for example, management, professional and administrative and the support and operational categories.
- Because of the inefficiencies and inequities associated with the rigidities of an increasingly legalistic staffing system, emphasis must be placed instead on the quality of decision-making concerning Public Service employees.
- Since decisions affecting the careers of individual public servants result not only from Public Service Commission policies and practices but also from management and staff association policies and practices, the need for effective consultation must be taken fully into account.

It is with this kind of consideration in mind that we have approached the preparation of submissions to the special committee. We sincerely hope that, as a result of the work of that committee and other related reviews, the next government and Parliament will be well

equipped to devise a framework of legislation and policies appropriate to the kind of Public Service that Canadians are entitled to in the years ahead.

We wish to express our deep appreciation to the staff of the Commission for their dedication and loyal support. We also wish to acknowledge the contribution and co-operation of deputy heads and their officials, whose commitment and support is so essential to the achievement of our mandate, and the contribution of the staff associations to the elaboration of policies and procedures even though it may not have always been as effective as they and we would have wanted it to be because of deficiencies in our consultative machinery. Finally, we wish to express our appreciation to members of Parliament and the Senate for the interest they have shown in how we are carrying out our responsibilities and for the opportunities provided to us to meet with them and explain what we do and why.

Political Activity and the Impartiality of Public Servants

In the past few years, various questions have been raised and diverse suggestions made about the nature and degree of restrictions on political activities by public servants. This issue will doubtless be the subject of much discussion during the overall review of the Public Service Employment Act now under way. It is therefore appropriate to review some different aspects of this important question so as to clarify some of the problems involved and their possible implications.

The Public Service of Canada has a long history of political neutrality and impartiality. The Civil Service Amendment Act of 1908, which established an independent Civil Service Commission in Canada for the first time, provided severe penalties for partisan political activity by civil servants and for attempts to influence members of the Commission. The tradition of the political impartiality of the Public Service has thus been developed and strengthened over a period of 70 years. Recently, however, growing concern about the power exercised by those responsible for administering government programs, and an emerging awareness of the rights of individuals have together led to widespread support for the development of a new balance.

Few Canadians would challenge the wisdom of the principles underlying political neutrality and the practices by which it has been articulated and maintained, but views expressed privately and publicly suggest that some would be prepared to consider, if not actively promote, major changes in those practices. The changes suggested or implied are of two general kinds. There is first the view that political sensitivity and responsiveness of the Public Service would be enhanced if certain appointments at senior levels were to be made by the Governor-in-Council instead of under the Public Service Employment Act. Another view is that political rights and freedoms of public servants should be brought closer to those enjoyed by other Canadians by liberalizing the provisions of the Public Service Employment Act concerning restrictions on their political activities. Major departures from existing practices would, however, have important implications for the future health of the Public Service.

The political sensitivity of the Public Service is essentially quite distinct from the involvement of public servants in partisan political activities, but major changes in current practices in either case would entail comparable risks. Before contemplating a decision to remove the appointment of a number of public servants from the operation of the merit system, it would be necessary to determine the precise nature of the problems to be solved and the objectives to be sought, as well as to consider carefully the various possible means of evaluating the potential effects on the impartiality of the Public Service. The problem that has given rise to questions in the minds of many may very well arise largely from inadequacies in present legislation and practices concerning the concepts of personal responsibility and accountability. If so, the answer will lie in a clearer recognition of the public servant's ultimate responsibility to law and in the development of better methods of establishing accountability. The Commission believes that answers to these genuine concerns can and must be found in the adaptation of practices within the merit system.

Section 32 of the Public Service Employment Act denies to public servants the right to be openly active in federal, provincial or territorial elections. Public Service employees may attend political meetings and contribute money to a political party or candidate, but may not work either for (as a campaign manager or worker, for example) or against a political party or candidate. A public servant may be, or seek to be, a candidate for election only if granted leave of absence to do so by the Public Service Commission.

The provisions of the Act are based on the proposition that public servants by the nature of their function, serving a public of all opinions and serving under governments that may be of different political persuasions, should be, and be seen to be, impartial and free of political prejudice. Further, active involvement with a political party would decrease, or appear to decrease, a public servant's capacity for impartial administration of the law and of government services. In the past few years, views on this matter have focused not so much on the principle of the political neutrality of the Public

Service, as on the basic rights and freedoms of individual public servants, and on ways and means of increasing the sensitivity and responsiveness of "those faceless, nameless bureaucrats."

Consideration of this important issue gives rise to a number of questions. For example, if restrictions on partisan political activities of public servants were relaxed, what other safeguards could be introduced to ensure an impartial Public Service? Should restrictions on political activities of public servants be regarded as basically different, in the context of evolving concepts of civil rights and individual liberties, from other kinds of restrictions accepted by public servants as part of their terms and conditions of employment? If so, to what degree? What would be the implications of removing the restrictions on political activities after working hours for certain categories of employees? Would professional integrity and the *Oath of Affirmation of Office and Secrecy* constitute adequate safeguards in such circumstances?

Many other questions with possible implications for the future of the Public Service would also warrant consideration. For example, if trade unions, and particularly Public Service staff associations, were to become closely associated with political parties, should active participation in and public support of such associations be subject to restrictions comparable to those governing partisan political activities? If party politics were extended to the municipal level, should restrictions on political activities also apply to municipal elections?

The area of direct concern to the Public Service Commission is the administrative feasibility of the Act. Section 32 has generated considerable difficulty in this regard. As an illustration, Subsection (1) states that "no employee shall engage in work for, on behalf of or against a candidate for election as a member of the House of Commons, a member of the legislature of a province, or a member of the Council of the Yukon Territory or the Northwest Territories, or engage in work for, on behalf of or against a political party." The legislators have provided no guidance to the Commission on the types of activity intended to be covered by the words "engage in work." They apparently intended to leave the interpretation to the judgement of the Commissioners. The Commissioners' concern is to ensure that rulings and opinions interpreting these provisions of the Act do indeed reflect the wishes of Parlia-

ment, particularly in these changing times. The complexity of interpreting Parliament's intentions in this sensitive domain can be illustrated by looking at the position of the United States of America where civil servants are restricted from "taking active part in political management or political campaigns." The definition of "active part" is based on some 3 000 separate rulings of the United States Civil Service Commission.

Another major difficulty stems from the implementation of Subsection (6) under which the Commission must establish a board of inquiry to investigate an allegation, made by a candidate or former candidate, that an employee has contravened Subsection (1). If the board concludes that the allegation is well founded, the employee may be dismissed. The Commission cannot, however, initiate an investigation on its own. There have been instances where an employee's contravention of Subsection (1) has been widely known and the Commission has been powerless to act because no allegation was made.

Finally, difficulties have arisen in cases where the nomination proceedings for candidates took place not only well in advance of the election date, but sometimes months in advance of an anticipated call for an election. In response to requests for leave of absence (provided for under Subsection (3) of Section 32) to be granted in two stages—first for nomination, then for the election campaign—the Commission, acting on legal advice, has ruled that provisions of the Act do not allow such flexibility.

The effective administration of the legislation governing political activity by federal public servants would be facilitated if Parliament were to give guidance and direction to the Commission on its precise intentions in this regard.

The Values and Principles Underlying the Staffing System

Since the turn of the century, there has been a tendency to view the Public Service Commission, and its predecessor, as an institution having but one role to play, that of guardian of the *merit* principle. Parliament has given the Commissioners discretionary powers to determine and interpret the constituent elements of merit, and the Commission has steadfastly adhered to the principle that appointment to and within the Public Service shall be determined on the basis of merit. Much of the historical debate on staffing the Public Service has centred on the Commissioners' concern with exercising their discretionary powers wisely, which has fostered the notion that the Commission is preoccupied with the merit principle. However, through the normal course of its duties and through its preparations for the Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle, the Commission has become convinced that the time has come to recognize explicitly other significant principles inherent in its staffing role—principles that have been tacitly expressed through the exercise of its discretionary powers to act "in the best interests of the Public Service."

In last year's annual report, the Commission noted that there was, and always had been, an interplay of principles. An example of this is the balancing of the *efficiency/effectiveness* aspects of staffing with the requirements of the merit system, or the service and control roles of the Commission. The issues at stake are sometimes seen as the interests of management against those of individuals. This perception is simplistic and erroneous. It is not that the two principles are in conflict. Rather, it is the system established to ensure recognition of merit, and not the principle, that causes public servants, particularly managers, to view the merit process as sometimes unresponsive to their needs. Surely no organization can remain efficient or effective if merit is not a cornerstone of selection. Few managers would deny that the following constituent elements of merit should be the dominant factors in selecting, from among a number of candidates, the best person for a job.

Factors related to ability to do a job now:

- qualifications—professional or tech-

nical qualifications, experience, language ability, knowledge of the task, and knowledge of the public served;

- ability to perform, as demonstrated by past performance record;
- personal suitability, as evidenced by personal traits and characteristics.

Factors related to the future needs of the Public Service:

- the individual's potential for growth;
- the individual's need for development, which would enable him/her to meet future needs of the Public Service.

While the principles themselves are not in conflict, their implementation raises some very real issues. For instance, should all Canadians, public servants or not, be able to compete for any vacancy that arises? The Public Service Employment Act has recognized that this would be undesirable, as a general proposition, for two reasons. First, to determine merit takes time, effort and money, and a general proposition of this kind would be prohibitively costly and possibly wasteful, as the most meritorious candidates for many vacancies are likely to be found already working in the Public Service. Further, many managers believe that the staffing process has become so time consuming and complex that it is an impediment to getting the job done, and that to expand the area of search in every instance to include all qualified Canadians would only aggravate the problem. Second, there is the principle of *equity* or good personnel management practice. Most employees seek local opportunities for advancement and resent being passed over in favour of an outsider. Managers, in turn, prefer to fill vacancies from within their units and in this way promote the morale, efficiency and effectiveness of their staff.

The Public Service Employment Act and its predecessors recognized this in terms of the Public Service as a whole by stipulating that

appointments shall be made from within the Public Service except where, in the opinion of the Commission, it is not in the best interests of the Public Service to do so. (Section 11).

When should a position be open to applicants from other parts of the Public Service or from outside the Public Service? This question brings to the surface a fourth principle related to efficiency and effectiveness, which might be termed *sensitivity and responsiveness*. It is essential that the Public Service be capable of advising ministers on policy matters, designing sound programs to effect policy decisions, and implementing these programs so as to be sensitive to the needs of various clients. Consequently, public servants should have, or should acquire, the variety of knowledge and experience needed to do their jobs well. For programs serving the general public, training on or off the job may be sufficient. But programs serving special communities may require individuals who, for reasons of past exposure or membership in the community, are able to make a particular contribution to the success of the program (for example, people with industrial experience recruited to industrial programs or natives serving in programs having an impact on native life). In addition, the development of national policy and program proposals requires that the participants be fully aware of, and sensitive to, the various perspectives of the population at large. Thus, men and women should be drawn into the Public Service on a continuing basis, from the two official language communities, from all regions and ethnic groups, and from industry, academic life and other levels of government.

The Commission has introduced a number of programs to help employees broaden their experience, and to encourage entry into the Public Service of persons representative of a broad spectrum of Canadian society. These programs focus on such concerns as the following:

- francophone participation;
- native employment;
- equality of opportunity for women;
- employment of the handicapped;
- exchange of senior personnel with organizations in industry and other levels of government;
- recruitment into the Senior Executive Category from outside the Public Service, at a level of 15 to 20 per cent of new entrants.

Within the Public Service, there are still imbalances with respect to the participation of various segments of Canadian society. In support of the goal of a sensitive and responsive Public Service and to redress these imbalances, the Commission is working to achieve effective *equality of access*. This means that the

Commission wants to ensure that all Canadians feel equally encouraged to apply for jobs in the Public Service; equally evaluated in terms of the job requirements; and, once in the Public Service, are given equal opportunity to prove their competence, develop new skills and advance their careers.

Consequently five interrelated principles have tended to guide the Commission in its staffing decisions—principles which, in fact, should govern all aspects of personnel management. The Commission will argue before the Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle that any revision of the Public Service Employment Act should provide for the inclusion of the following principles:

- *Merit*. Appointment to the Public Service should be based on merit, and the career of a public servant should advance in accordance with merit.
- *Efficiency and effectiveness*. Personnel management should assist managers to acquire, use, motivate and develop the people they need to get the work done, and should be evaluated in terms of its impact on the efficiency and effectiveness of government.
- *Sensitivity and responsiveness to the Canadian public*. Personnel management should further the sensitivity and responsiveness of the Public Service to the needs of Canadians, through appropriate provisions in terms of standards for performance evaluation and selection; and through measures ensuring that the background, knowledge and experience of public servants promote within the Public Service a good understanding of the various communities within Canadian society.
- *Equality of access to Public Service employment*. All Canadians should have equality of access to employment in the Public Service, except where preferential treatment for certain groups is required or permitted by legislation.
- *Equity*. Personnel management should be characterized by equity, in that public servants should be visibly treated fairly and impartially.

If all these principles were included in legislation, both management and employees would have a better understanding of the framework on which Commission policies and processes rest. Further, while the principles should underpin the staffing system as a whole, their translation into practices should vary from one occupational category to another, where the functions or, indeed, the employees' expectations differ significantly. By tailoring practices to suit

different categories of employees to a greater extent than is now the case, it should be possible to avoid applying to all categories rules and regulations that may be needed only for one category.

For example, in the interests of merit and equity, non-management employees may be free to decide if and when to compete for other jobs. Whether such freedom can be enjoyed by management personnel (or by certain personnel providing key services to public servants of the public at large) in equal measure is now open to question. It takes time for managers to get to know their staff, gain their confidence, and learn how to motivate and help them develop. Assumption of a management position should thus be seen generally as a commitment of some years' duration.

The Commission will propose to the Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle different employment practices for management than for non-management personnel. It will also recommend that the traditional reliance on rules and regulations be reduced. This can be done by taking a more rigorous approach to selecting and advancing management personnel and, where necessary, transferring unsuitable persons out of management ranks. Good personnel management is assured more by well-motivated, experienced and knowledgeable managers who have the power to exercise discretion, than it is by a profusion of rules and regulations or an army of personnel specialists.

The Commission holds firmly to the view that improvements can be made in the quality of staffing and related management functions under certain conditions as follows:

- The Commission's objectives are clearly stated.
- The aptitude of prospective managers is ascertained and entrants to the management ranks have, or quickly acquire, the knowledge needed to perform effectively.
- Deputy heads regularly receive information on how well they are perceived by exercising the staffing authority delegated to them.
- Deputy heads are held accountable for the quality of delegated staffing in their departments.

There is a public demand for a Public Service distinguished not only by high performance but also one in which individual employees are demonstrably treated with a high degree of equity. Inevitably, this leads to processes that

more complicated and sometimes
ver than those that prevail in the pri-
e sector. The challenge for the special
mmittee, and for the Commission in its
earances before it, will be to propose
roaches that protect the interests of
Canadian people; protect the rights
public servants to equitable treatment
t the application of the merit princi-
and encourage managers to manage
uch a way that government services
provided to the people of Canada
ciently, effectively and sensitively.



Staffing the Public Service Under Austerity

In its 1976 report, the Commission raised a number of issues on the staffing of the Public Service, particularly in the following areas:

- the complex and time-consuming process of filling positions;
- the dilemma faced in delegating staffing authority to departments;
- the need to enhance the visibility of merit, with special reference to Data STREAM and to appointments without competition;
- the limited mobility in the Public Service, with special reference to the lack of senior public servants in the National Capital Region who have held Public Service jobs elsewhere;
- deficiencies in the information available on the past performance of candidates;
- perceived conflict between the concepts of competition and of planned career development; and
- the use by departments of personnel agencies.

Some significant progress has been made in most of these areas, and the Commission will make proposals early in 1978 to the Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle which would, if adopted, result in further progress.

Much of the progress made has been within the context of a generalized model of career paths in the Public Service, a model which in part synthesizes trends that have been emerging over the past decade and in part assists in underlining the type of activities on which the Commission should appropriately concentrate. The central thesis behind the model is that the careers of most public servants tend to follow a path within one department. This is understandable given the size of many departments and hence the opportunities provided for their employees to find a variety of assignments and openings for advancement. This has been recognized over the years by allowing a department to limit competition for vacancies up to senior levels to its own employees or even to employees in a particular unit, and by delegating to departments the authority to staff positions at these levels. At more senior levels, employees' opportunities for variety or advancement become increasingly limited within the same department, because the numbers of

senior positions are themselves much more limited.

From this perspective, a general Commission strategy is emerging, which may be summarized as follows:

Senior Levels (perhaps PM 6 or equivalent levels and above)

- Staffing should be largely, if not entirely, conducted by the Commission itself.
- A good central information base on potential candidates within and from outside the Public Service is required.

Other levels

- Staffing should be delegated to departments.
- Most competitions should be conducted by the poster route or departmental inventories.
- The Commission or, where appropriate, the Canada Employment and Immigration Centres, should provide quality-controlled recruitment and referral services with respect to external candidates (for example, university recruitment programs).
- The Commission should provide support services (for example, poster distribution mechanisms where appropriate).
- The Commission should provide transfer and related services so as to bring the candidacy of those seeking to move from one department to the notice of other departments.
- The Commission should limit the burden placed on departments to submit information reports on their staffing activities to that needed by the Commission for the analysis of staffing patterns (for example, to determine the need for policy changes) or the provision of background information for planning and audit activities.

There are exceptions to this general strategy. The following are examples.

- The prime user concept: For some years the Commission has delegated a greater degree of authority to certain departments for the staffing of particular occupational groups because these occupational groups are almost exclusively used by these departments.
- Statutory priorities: As the Commission is learning from its audit findings, too few departments seem to be fully discharging their responsibility to appoint qualified people with a statutory

priority (for example, laid-off or surplus employees) before considering other candidates who may be better qualified. The Commission is considering introducing greater central control because of this deficiency in the performance of delegated authority by departments.

Some of the key elements of progress in 1977 and how they have impact on areas of concern raised in the 1976 report are described below.

Improving the poster approach

The use of posters has several advantages over the use of inventories, which is the major alternative means of identifying candidates. Posters are more visible and public servants can themselves decide whether or not to express interest in a particular vacancy. The use of posters has in recent years been constrained by the fact that they add to the length of staffing and are more costly.

In January 1977, the Commission abandoned the multi-page competition poster, which was an awkward and expensive item to distribute, in favour of the one-page poster. The simplified poster gives information only on the pertinent position. Standard employment details common to all Public Service jobs are permanently displayed on departmental notice boards.

The distribution of competition posters will be streamlined further in the fall of 1978 when the automated notice system goes into operation, connecting 20 centres across the country via a telecommunications network. Competition posters and appeal notices will be transmitted daily to each centre where they will be printed and locally distributed each day. This system is expected to cut distribution time by several days and save departments and the Commission some four million dollars a year. In addition, the telecommunications network will be linked to a central translation unit where posters originating in one language can be rapidly translated, then transmitted, printed and distributed in the usual way.

It is hoped that these innovations will enable a greater use of the poster

approach, which would tend to demystify how appointments are made and would give public servants a better appreciation of what staffing activity is going on.

Revision of Data STREAM

Data STREAM, the central computerized inventory designed to capture information on 110 000 public servants¹ so as to enable screening for positions generally to be filled by interdepartmental competition, has since its creation in 1970 been the subject of considerable controversy. Indeed its effectiveness as a tool to identify potential candidates has been mistrusted by many public servants and others.

In practice, its use as a staffing tool has not been extensive except for the more senior appointments. After a detailed study begun in 1976, the Commission has decided to use it for such appointments only. The inventory will be one-fifth its present size and will include only those employees in, or aspiring to, positions staffed by the Commission. Staff associations and departments have generally welcomed this move, although a few departments see it as creating certain problems for them.

Some of the positive by-products of this decision should be as follows:

- a further encouragement to use posters, particularly as a result of eliminating the present requirement whereby departments must first do a Data STREAM search before taking the poster route;
- a sharp reduction in the paper flow from departments to the Commission since departments will not be required to submit updated computer forms on public servants, who will no longer be in the Data STREAM population; and
- a greater ability on the part of the Commission to ensure that the information bank on the much smaller population for which it will be retained will be of a higher quality.

Appointments without competition

Public servants readily understand the poster approach to the filling of vacancies. Despite their concern over its effectiveness, most also understand how the inventory approach works. Many public servants, parliamentarians² and others clearly have much greater difficulty with, and suspicions of, the third broad category of appointment processes—appointments made without competition (under Section 7(2) of the Public Service Employment Regulations). This is not

surprising for the following reasons:

- This is a residual category encompassing all appointments that do not fit easily into the other two.
- Some find the term "without competition" as suggestive of something at variance with the merit principle.
- Many are disturbed by the fact that the numbers of appointments without competition are very large.

What are appointments without competition? They are appointments of people who have been found qualified to perform the duties of the positions to which they are appointed. Why are the appointments made without competition? The general answer is that it is the view of the Commission that to make these appointments subject to competition would not be in the interests of the Public Service for a variety of reasons. The reasons are best given in the context of the various types of appointment falling into this residual category.

■ Priority appointments

Some persons are entitled by law or regulation to be appointed, if qualified, before other potential candidates are considered. These are as follows:

- employees returning from leave of absence and those displaced from their positions by the return of such persons
- ministerial staff members (under certain circumstances) who cease to be employed;
- employees who have been laid off;
- employees whose positions have been declared redundant, and who face lay-off (surplus employees); and
- employees who have taken language training but have failed to meet the bilingual requirements of their positions (unsuccessful conditional appointees).

For all cases but the last, individuals are granted staffing priority only for a specific period after which, if they have not been reappointed, they cease to be considered employees of the Public Service for purposes of competitions and other selections for appointment. Table 1 shows the number of staffing priorities dealt with in 1977. At year end there were 676 surplus or laid-off employees with priority status, compared with 567 at the end of 1976.

■ Reclassification

On a periodic basis, departments review the classification of positions and, not infrequently, find that some were originally classified at too low a level or that the duties have increased. As a result, these positions are reclassified. It would

¹Public servants in the Senior Executive, Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service and Technical categories.

²The Commission made several appearances in 1977 before the Standing Joint Committee on Regulations and Other Statutory Instruments which expressed concern about the legality of appointments made under Regulation 7(2).

reasonable under these conditions the incumbents, if performing at a satisfactory level, should be promoted that they are paid in accordance with value attached to the positions. If, for example, incumbents were compelled to compete against others for what in effect were their own jobs, what would happen to them if they lost? Promotions pursued to position reclassification have accounted for about one-quarter of all demotions in 1977.

Promotion of persons underfilling positions

Some persons are appointed as a result of a competition but at a lower level than that of their positions. After a period of time, they may have demonstrated their competence to perform at the full level of the positions and been promoted accordingly.

Change in tenure

Some persons, generally from outside, are appointed to a position which has been established for a specific term (for example, to handle an unexpected or seasonal workload that is of uncertain duration). Such term positions number in the thousands. A proportion of these turn out with the passage of months to be required for the foreseeable future and are reclassified as indeterminate. The incumbents, if performing satisfactorily, are generally offered the opportunity to become indeterminate employees. However, to reduce the risk of this becoming a back route to the Public Service, the Commission requires that other public servants have the right to appeal against such changes in tenure. In 1977, in the order of 1 600 changes in tenure occurred without competition. Most were

made in the Administrative Support and Operational categories.

■ **Reappointment for an additional term**
In some instances, the workload necessitates reappointment of a term employee for an additional term. Under these conditions, so long as the incumbent is performing satisfactorily, it would make little sense to hold a competition.

■ Acting appointments

Managers often encounter the temporary or permanent loss of a member of their staff due to normal turnover or extended leaves of absence (for example, secondment, training, illness or pregnancy). In these circumstances, there is generally a need to appoint someone to fulfill the functions of the position until the incumbent returns or a competition is held to replace someone who has left permanently. The Commission allows the manager to appoint someone on an acting basis, without competition. To avoid abuse, however, the Commission insists that if the acting appointment lasts more than two, three or four months, depending on the occupational category of the position, appeal rights are granted. Such appointments numbered about 3 500 in 1977.

■ Downward transfers

Some public servants in transferring to another occupational group may find that the maximum rate of pay of their new position is lower than their previous one. This event is considered a downward transfer in the same way as when someone voluntarily accepts an appointment to a lower level in the same group. In such circumstances, the new appointment is usually the outcome of a non-competitive process.

■ Demotions

Public servants can be demoted under Section 31 of the Act for incompetence or incapacity. There were 7 such cases in 1976 and 11 in 1977 as shown in Tables 35 to 41 of Appendix V.

■ Transfers

It has been the Commission's policy for many years to permit someone to transfer from one position to another if the second position does not have a higher salary maximum than the first. This enables, for instance, managers to redeploy existing staff or acquire additional staff without delay; and employees to acquire a variety of experience, to move to other jobs for health or compassionate reasons, or to continue public service employment when their spouse is relocated to another part of the country.

In recent years, 60 to 70 per cent of all transfers have been based on appointments without competition, the balance on competitive processes.

This Commission policy will no doubt be subject to intense scrutiny by the Special Committee on Personnel Management and the Merit Principle as many more public servants seek transfers than are available. In principle it would be desirable to bring a greater degree of competition into this area, but in practice it is difficult to do so without limiting either necessary managerial flexibility or the ability to accommodate legitimate hardship cases.

■ Other promotions without competition

This last type allows for other promotions to occur, subject to the right of appeal, and, while different from the types above, are nevertheless such that those responsible for making the appointment feel that there would be little sense in holding a competition. Because of the risk of abuse, the Commission withdrew authority from departments to make appointments of this kind in the spring of 1977 and has since been examining each case separately. It is interesting to note that the Commission approved only 143 of 931 requests to make such appointments in the nine months following introduction of the new policy. The following conditions are representative of those under which the Commission has permitted such promotions:

- when persons fulfil the requirements of a formal on-the-job training program and are appointed to the substantive working level;

Table 1

Number of persons having staffing priority, by priority list, status and disposition, 1977

Priority list	Priority as of December 31, 1977		Disposition of priority status	
	Active	Inactive ^a	Reappointed	Lost
Leave of absence—returnees/replacements	31	6	41	11
Ministerial staff	2	0	3	4
Buy-offs and surplus	595	81	387	317
Unsuccessful conditional appointees ^b	84	0	52	0
Total	712	87	483	332

^a Persons entitled to, but not exercising, staffing priority.
^b The making of conditional appointments to bilingual positions was discontinued on October 31, 1977.

- when there are strong grounds for believing that no one else in the area of competition is willing and qualified (for example, positions in remote areas);
- when persons with specialized knowledge are required and it is known that the demand exceeds the supply of such people.

It is hoped that this lengthy explanation of the appointment-without-competition issue will assist in helping public servants and others to understand the prevalence of its use and the safeguards against abuse, which have existed or were introduced by the Commission in 1977. And prevalent it is, accounting in 1977 for almost half of all promotions and 51.2 per cent of all appointments. Tables 35 to 41 in Appendix V give extensive data on the number and types of appointments.

This prevalence will likely continue unless a sensible way is found to bring more transfers into the competitive arena. Indeed, there may be new pressures towards increasing appointments without competition. For example, over the next few years, a further 16 units in 12 departments are scheduled to be moved out of the National Capital Region as part of the Government's decentralization policy. These moves will affect 4 500 public servants, many of whom will likely not wish to relocate. In this regard, the Commission has been engaged with Treasury Board in forecasting how many jobs are likely to be available in the National Capital Region to absorb public servants unwilling or unable to move. The Commission also has taken part in drawing up guidelines to protect and assist such employees.

Interdepartmental transfer service

Given the fact that most vacancies at lower and middle levels are filled by departments from among their own staff, it is very important that mechanisms exist to bring to departmental attention the candidacy of public servants who are seeking to move from their present organizations.

A service of this kind has been in existence since early 1977 for Administrative Support staff in the National Capital Region and 176 placements were made from a population of 2 400 applicants during the year. In June 1977, the Commission introduced a similar service for employees in the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, and Technical categories. The Commission registers employees who

request a transfer as long as their performance has been satisfactory and the request is otherwise reasonable. Managers in turn are invited to consider those registered after having considered those on staffing priority lists and eligibility lists. Managers are also encouraged to consider the needs of the work unit including the internal career paths of their existing staff.

The first six months of the transfer service were used to test the operation and ensure its smooth implementation. Well-qualified employees have registered and the Commission has been attempting to raise the departments' awareness of the benefits to be gained from interdepartmental lateral transfers. Applicants gave the following reasons for seeking transfers:

Health and compassionate grounds	156
Relocation of spouse	126
Decentralization	82
Career development	1 887
Other	238
Total	2 489

By the end of the year 1 152 candidates had been referred to departments and 287 appointments had been made.

Counselling service

Employees with priority status and those wanting transfers are among the persons who seek help from members of the various staffing programs. Those needing the assistance of a specialist are referred to the Personnel Psychology Centre, which advised about 1 000 clients on transfers and training opportunities. Eighty per cent were public servants and the remainder were people seeking information about a possible career in the Public Service.

The counsellors held testing sessions at a number of centres across the country,

but most of their clients were from the National Capital Region. They were looking for information about the mechanisms for transfers and promotions as well as about job requirements, as well as seeking help with difficulties concerning the job or domestic situation and the special problems that affect the mentally and physically handicapped. Most clients, however, sought insight into their interests and aptitudes so as to gain a better sense of direction and further their careers. This was accomplished through a number of tests taken by a variety of public servants, most of them in the Administrative Support and the Administrative and Foreign Service categories.

Improvements to the performance of delegated staffing authority

In addition to those already mentioned number of activities were undertaken to ensure that departments performed delegated staffing authority satisfactorily. This continues to be a high priority for the Commission since departments and agencies make the bulk of appointments (91.8 per cent in 1977). The activities included the following:

- A three-week staffing course was conducted for staffing officers. In 1977, 194 persons took the course in the National Capital and four other regions.
- A two-volume reference to be used in interpreting staffing policies and regulations was begun. The first volume of this staffing manual was published during the year.
- The Commission's consultant service to departments was considerably expanded in 1977. Staffing consultants review Audit Branch reports with departments to ensure that they understand the significance of recommendations and take corrective action. The consultants also help departmental personnel with problems concerning such matters as area of competition, staffing priorities and terms of delegation.

Table 2

Increase or decrease in employees, by category, 1976 to 1977

Category	1976	1977	Increase/ decrease	
			No.	
Senior Executive	1 268	1 324	+ 56	+ 4
Scientific and Professional	24 076	24 252	+ 176	+ 0
Administrative and Foreign Service	49 240	51 257	+ 2 017	+ 4
Technical	26 181	26 800	+ 619	+ 2
Administrative Support	71 748	72 586	+ 838	+ 1
Operational	106 352	106 046	- 306	- 0
Total	279 314	282 788	+ 3 474	+ 1

Note: See Table 12, Appendix V.

The audit function was strengthened (Chapter 5).

A program of reports was specifically designed for, and sent to, deputy heads to provide them with data on the trends in their departments in relation to trends in the Public Service as a whole. The objective is to enable deputy heads to better judge what is occurring within their departments, to alert them to particular areas of concern, and to be better able to account. The data include such factors as appeal rates, the degree to which reclassifications are occurring and the extent to which the proportion of men and other groups of special concern is increasing.

Personnel agencies

During the year, the Commission worked with the Treasury Board Secretariat and the Department of Supply and Services to develop guidelines on the hiring of temporary workers through private employment agencies in the National Capital Region, for periods of up to eight weeks. In April 1978, the Department of Supply and Services will be the sole contracting authority for temporary stenographic and clerical help.

To ensure the quality of temporary personnel, employment companies, when assessing their candidates, will be obliged to apply the same standards as are used in the Public Service.

Late in the year, the National Capital Regional office began a pilot project to staff all short-term (8 to 13 weeks) stenographic jobs for two departments. During the period of August 2 to December 31, a total of 265 job orders was received, of which 220 were filled and 45 cancelled. Most of the job orders were filled within 24 hours. This project will be extended to other departments and continued until March 31, 1979.

Changes in strength

At year end there were 282 788 persons in the Public Service, an increase of 3 474 (1.2 per cent) since 1976. The impact of austerity sharply reduced the number of entrants to the Public Service, but not the total number of appointments made under the Public Service Employment Act. Of 134 996 appointments, 123 883 (91.8 per cent) were made by departments. Intake to the Public Service, at 22 437, was lowest

since 1969 and was 24.5 per cent lower than in the previous year.

The increase of 3 474 resulted in some changes in distribution of employees by occupational category. Almost two-thirds of the over-all increase was in the Administrative and Foreign Service Category, which rose by 2 017 (Table 2). All the other categories showed some gain, except for the Operational Category which declined by a slight 306, or 0.3 per cent.

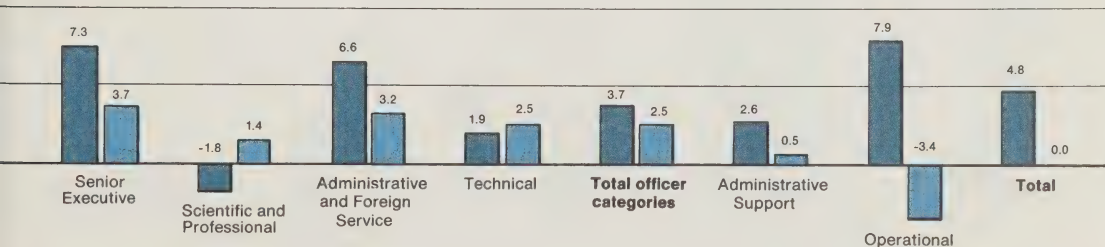
Changes in composition

The composition of the Public Service in terms of the numbers of men and women and of their language characteristics also has changed in some respects. Francophones made up 27.2 per cent (Table 14, Appendix V) and women 33.9 per cent (Table 12, Appendix V) of the population at the end of 1977.

The numbers of francophones rose by an estimated 4.8 per cent (Fig. 1). The increase of 6.6 per cent in the Administrative and Foreign Service Category (the largest officer category) accounted

Figure 1

Estimated rate of growth^a in francophone and anglophone participation in the public service, by occupational category, 1976 and 1977



Francophone^b

Anglophone^b

^aLanguage group data missing for 12.8 per cent of employees in 1976 and 13.7 per cent of employees in 1977. Rate of growth estimated by pro-rating those for whom language group is unknown in the same proportions as the known population. See Table 14, Appendix V.

^bFirst official language, except for Senior Executive Category, for whom language group is self-claimed.

for most of the 3.7 per cent increase in francophones holding officer level positions.

Although the proportion of women in the Public Service was virtually the same as in 1976, their numbers had increased by 2.0 per cent (Fig. 2). While the number of women in the Senior Executive Category increased from 30 to 38 (an increase of 26.7 per cent), the Administrative and Foreign Service Category had the largest influx of women, whose numbers rose by 13 per cent to 11 341 (an increase of 1 308). The gain for women in officer level positions was 7.8 per cent (an increase of 1 423). The proportion of women in the Scientific and Professional and Operational categories declined by 1.3 and 2.9 per cent respectively.

Promotions

The number of promotions dropped slightly from 41 019 in 1976 to 40 838

(Table 39, Appendix V). An employee's chances of promotion varied considerably according to her/his category. For example, at year end, one in 18 persons in operational groups had been promoted, compared with one in four in administrative and foreign service groups.

Interdepartmental appointments

Most interdepartmental appointments were lateral transfers or promotions, in the approximate ratio 2:1. Interdepartmental appointments decreased by about nine per cent in 1977 and virtually all the decline was in lateral transfers, which were down by 14.2 per cent. Transfers made by the Commission dropped by 20.4 per cent. The decline in such appointments, despite introduction of the interdepartmental transfer service, highlights the continuing impact of austerity and the need for continued effort.

Appointments requiring relocation

The number of appointments requiring employees to move from one locality to another was slightly higher than in the previous year. Public servants in the Administrative Support and Operational categories are least likely to relocate; those in the Scientific and Professional category are most likely to do so. Twenty-eight per cent of technical employees taking a lateral transfer were required to relocate.

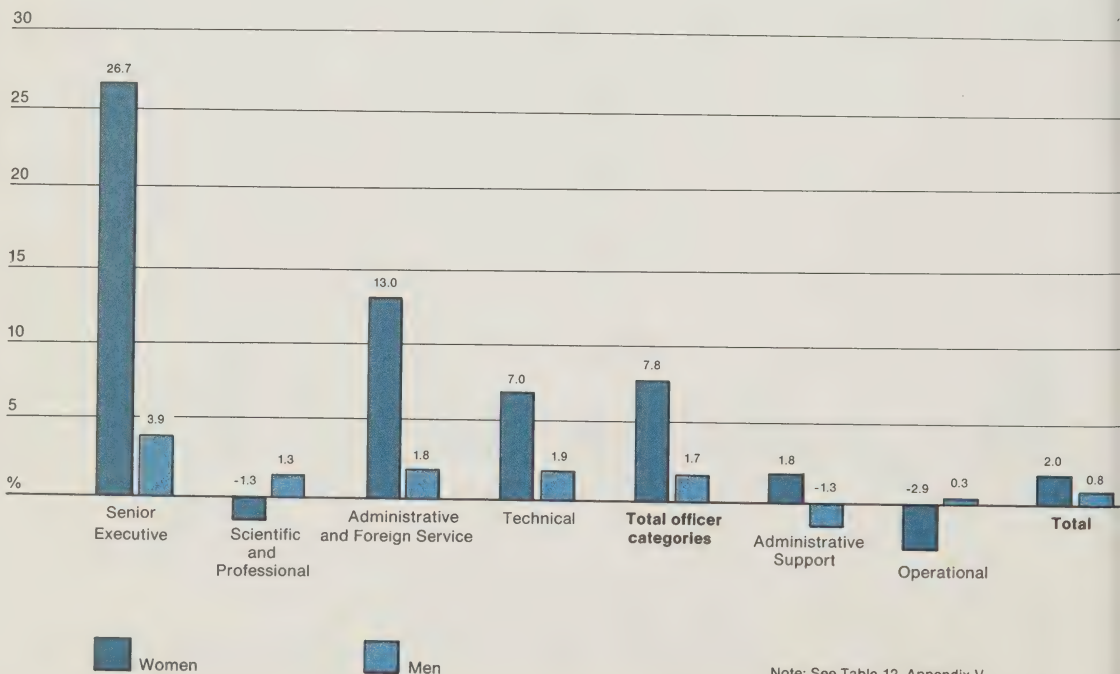
Public servants are twice as likely to change their location upon transfer than upon promotion, with 10.3 per cent of lateral transfers necessitating a geographic move, compared with 6.6 per cent of all promotions.

Change of occupational group or sub-group

The volume of appointments necessitating a change in occupational group or

Figure 2

Percentage increase in women and men in the public service, by occupational category, 1976 and 1977



Note: See Table 12, Appendix V.

group has remained fairly stable since 1976. The Senior Executive and Administrative and Foreign Service categories have by far the greatest proportions of appointments requiring such changes, almost one-third in the first year and about one-quarter in the second.

Appointments subject to appeal

The percentage of appointments subject to appeal dropped from 37.8 per cent in 1976 to 30.1 per cent in 1977. The decline is mostly attributable to the requirement, introduced during the year, that extensions of term be recorded as appointments, and these are not usually subject to appeal.

Appealable promotions declined from 52 per cent in 1976 to 53.6 per cent in 1977. The decision to reclassify some program administration positions

from level 1A to level 1 accounts for most of the decrease. Making allowances for that, the proportion of appealable appointments has remained constant in the last two years.

Senior executive staffing

At year end, the Senior Executive Category stood at 1 324, representing one half of one percent of the Public Service. There were 212 entrants to the category, of which 46 were francophone (a growth of 7.3 per cent to a total of 278, representing 21 per cent), 8 were women (a growth of 26.7 per cent to a total of 38, representing 2.9 per cent), and 32 were from outside the Public Service (Fig. 3).

During the past two years, a greater proportion of senior executives were appointed from within their department, and a smaller percentage were appointed from outside the Public Service. The

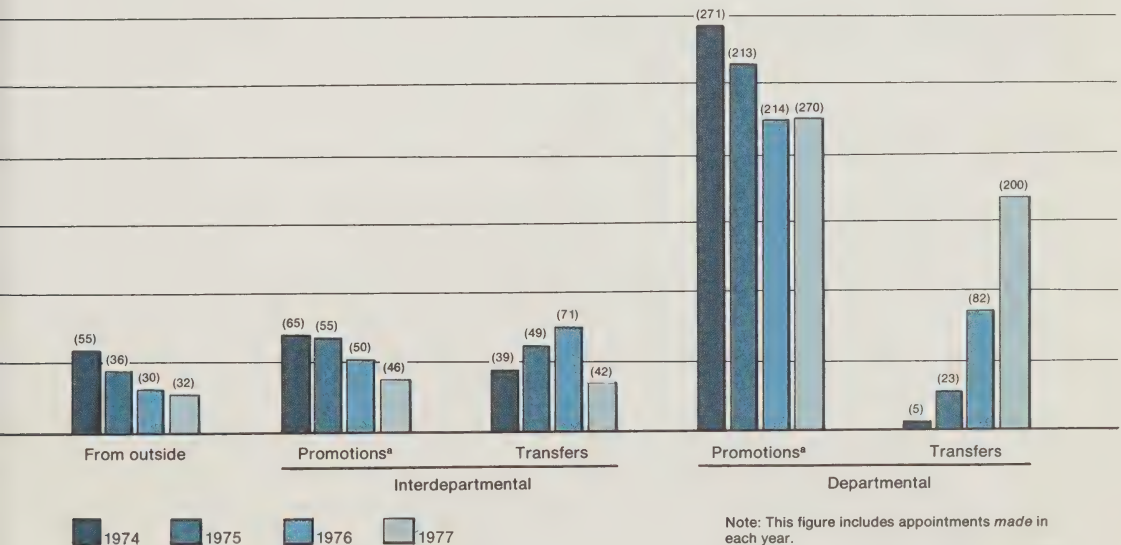
senior executive equivalent population comprises 22 groups of public servants whose level and salary are similar to those of the Senior Executive Category. This population makes up a significant proportion of the senior management complement of the Public Service. Tables 17 to 20, 26 and 27, Appendix V, show both the senior executive and the equivalent population, by group, department, language and sex at the end of 1977.

For the fourth consecutive year, an orientation seminar was conducted to familiarize new executives with the machinery of government. To date there have been 122 participants in these seminars.

Each year, the Commission makes a review of the senior executive community to assess the ability of departments to meet their operational needs from

Figure 3

Executive appointments from outside and within the public service, 1974 to 1977



*Includes appointments resulting from the reclassification of positions.

Note: This figure includes appointments made in each year. The appointment statistics in Appendix V represent appointments documented in each year; an appointment is not documented until after the appointee actually reports for work. The numbers in brackets indicate the actual number of appointments of each type.

among their own senior management, and to ascertain if there are senior managers in sufficient numbers to meet the future demands of the Public Service as a whole. As part of this human resource planning, the Commission worked closely with the Treasury Board Secretariat and the Privy Council Office to identify executives with the potential to become deputy heads and recommended them to the officers responsible for advising on Governor-in-Council appointments.

Post-secondary recruitment

Recruitment campaigns on university, community college and CEGEP campuses attempt to attract graduates qualified in a number of fields, such as computer science, economics, engineer-

ing, marine biology and administration. Of late, the demand has been greatest in financial administration and efforts have been directed to recruiting candidates for specific programs: general taxation officers with National Revenue, audit assistants with the Auditor General's Office, and financial auditor training with the Department of Supply and Services' Audit Services Bureau.

There were 25 027 applications from recent university graduates, compared with 21 124 in 1976; and 1 008 appointments, just 39 more than in 1976. The proportion of francophones appointed declined from 26.9 to 24.3 per cent (Fig. 4), while the proportion of women declined from 28.7 to 28 per cent (Fig. 5); but there were more women entering the administrative, computer systems

and social-economic groups and fewer entering the foreign service, auditing, accounting, and pure and applied sciences groups.

Fewer community college and CEGEP graduates applied in 1977, 4 047 compared with 5 967 in 1976. There were 354 appointments from these institutions, down from 1976 when 386 were hired. A larger number of women were appointed in 1977 than in 1976.

Fourteen natives were appointed under the post-secondary recruitment program: six university graduates, five community college graduates and three with vocational training.

Summer employment programs offer students challenging assignments and enable them to discover career possibilities.

Figure 4

Post-secondary recruitment results and language group, 1972 to 1977

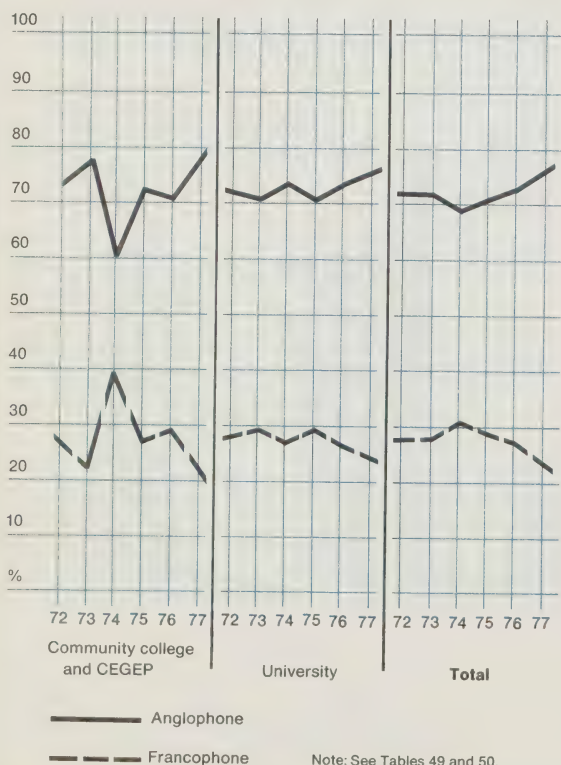
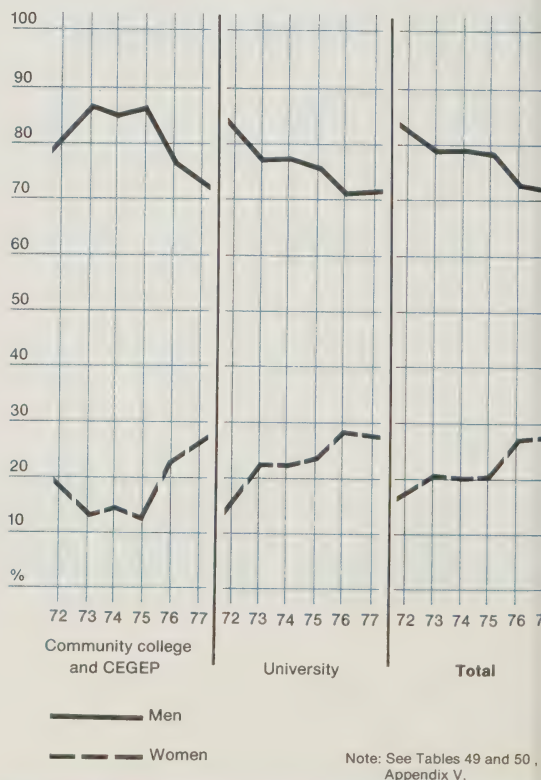


Figure 5

Post-secondary recruitment results and sex, 1972 to 1977



s, while giving employers a chance to serve these prospective public servants at work. Appointments to the Career-Oriented Summer Employment program totalled 1 998, compared with 1 344 in 1976. There were 21 052 applications in 1977, slightly more than the previous year. Women accounted for 36 per cent of the appointees, compared with 29.3 per cent in the previous year, and made up 32 per cent of the arts and applied sciences group. There were 618 appointments to the Student Summer Customs Officer Program of the Department of National Revenue, and 1 077 to the Student Summer Placement Officer Program of the Canadian Employment and Immigration Commission.

The Commission has been actively involved in co-operative education and internship programs, which provide a link between the Public Service and academic institutions, students and the work environment. More educational institutions are offering such programs and it is a practical way of introducing students into the labour market. Post-secondary students are given the opportunity to alternate academic terms with work assignments. Departments benefit from their up-to-date training in specialized areas, the chance to observe their performance, and the possibility of attracting them to permanent employment upon graduation. For the three work terms in 1977, 594 appointments were made across Canada.

Equal opportunity for women

Equality of access to Public Service positions and a more adequate representation of women in all categories have remained the major concerns of the Office of Equal Opportunities for Women (EOW). It has continued to give advice on and assistance with improving the staffing system so as to strengthen the framework within which progress must be made. In addition, the EOW office has turned greater efforts to help departments and agencies develop and implement five-year action plans designed to meet EOW policy requirements. Increased demands from the regions, owing in part to decentralization government programs, led to the appointment of EOW co-ordinators in Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver, where they provide a responsibility centre for activities pertaining to the recruitment, staffing, training, development and promotion of women. The EOW office also acts as a resource centre, runs a speaker's

bureau, publishes numerous pamphlets and brochures, and advises on staff training and development courses.

The impact of these and other activities and the result of appointment processes are partly reflected in Appendix V. Details on recent trends and the changing pattern for the distribution of women in the Public Service are given elsewhere in this chapter.

Progress has been achieved even though most appointments in the Public Service are made from the ranks of existing public servants in accordance with the provisions of the Public Service Employment Act and despite austerity measures which have restricted recruitment from outside the Public Service. Only recently has the increase of women entering officer levels enabled a significant number of appointments to be made to middle, and particularly, senior executive levels. For example, few public servants ever reach Senior Executive levels and most take 15 years or more of service to do so. As a result, it is significant to note that in just two years, the number of women executives has almost doubled.

It should also be noted that the age profile of women public servants is dramatically different from that of men. For example, more than 23 per cent of women employees are under 25 years of age (the comparable figure for men is less than 10 per cent) and only 22 per cent are over 50 (the comparable figure for men is 31 per cent). This means women employees are not only younger on average, but a smaller proportion stay until normal retirement age.

There has been progress toward achieving equal opportunities but undoubtedly inequalities still exist. Restrictions on Public Service growth limit the rate at which women entering non-traditional occupations can be recruited. On the other hand, because of such restrictions, more attention has been directed to ways and means of using more effectively the human resources already available within the Public Service. This must work to the advantage of talented women who are interested in advancement. The Commission will continue to direct its efforts to the important work that still remains to be done.

Native employment

The Office of Native Employment promotes employment prospects for native people in federal departments and agencies across Canada, especially, but not

exclusively, in programs aimed at the native population. Regional co-ordinators are located in the Commission's offices in Moncton, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver, and a staff member in Ottawa is the liaison officer for native employment in the National Capital Region.

To help native people to obtain work in the Public Service, the Office of Native Employment offers advice on applying for jobs, preparing for interviews and the meaning of regulations and legislation. It is difficult to ascertain exactly how many natives are employed in the Public Service, but a good year end estimate is 2 500. In consultation with the Human Rights Commission, it is expected that a sound information base in this area will be established in 1978.

Since 1974, the Northern Careers Program has helped to prepare natives living north of the sixtieth parallel for positions at responsible levels in the Public Service. The program provides training and career opportunities and has so far accommodated 110 persons, more than 60 per cent of whom were recruited in 1977.

The Native Training Program was started in July 1977 to help native employees adjust to the Public Service. In addition, the program's aim is to promote greater understanding between native and non-native public servants through better communication, to provide information and direction, and to modify attitudes.

The Treasury Board and the Commission jointly announced in July 1977 that the Government would consult representatives of Indians, Metis, non-status Indians, and Inuits in establishing a personnel policy to promote a higher level of participation of native people in the Public Service. The two central agencies together with federal departments and agencies are working with native associations to develop plans to meet this objective. One Commission responsibility is to identify the area of competition and the selection standards for positions that should, ideally, be filled by people having a sound knowledge of native communities and customs. The Commission is also encouraging native people to participate on selection boards for key positions. The Commission has also begun to help departments in designing and operating training programs.

A senior policy development group will monitor implementation of the personnel policy and report on changes in native

representation in the Public Service. The group will consist of representatives of the National Indian Brotherhood, the Native Council of Canada and the Inuit Tapirisat of Canada; of the departments of Indian and Northern Affairs, Employment and Immigration, Health and Welfare, and Secretary of State; and of the central agencies.

Employment of black people

The Commission's Atlantic Regional Office established the Black Employment Program in 1973 after organizations in Nova Scotia had voiced their concern that black people in the province had few employment opportunities in the federal Public Service. This began a long-term effort to co-ordinate and promote the development of programs to eliminate barriers to the full participation of blacks in the Public Service.

Initially, the Program was centred on the Halifax-Dartmouth area, but it has been expanding to other urban areas of the province. This was a timely move as one part of the Government's relocation and decentralization program has been designated for Sydney, Yarmouth and Antigonish, which have large numbers of black people. Canada Manpower Centres have provided valuable support to the program, particularly in referring candidates for jobs, and they have shown great sensitivity in responding to the needs of their black clients for employment counselling.

At the start of the program there were 172 black public servants in the Halifax-Dartmouth area, or 1.5 per cent of the public servants located there. This means that black people were significantly under-represented, as they form nearly five per cent of the population in that area. The results of the program are indicated in Table 3.

Employment of physically and mentally handicapped people

Employment of Physically and Mentally Handicapped People in the Federal Public Service was published in April 1977. This report was the result of a two-year study, which included a 12-month pilot project to place handicapped persons in federal government jobs. The study was undertaken jointly by the Commission and the then Department of Manpower and Immigration.

The report concluded that physically and mentally handicapped workers did not receive reasonable opportunities for employment in the federal Public Service. It identified barriers to employment in four major areas. The staffing process itself can form a barrier to employment: newspaper advertisements do not reach blind people, selection standards sometimes include unnecessary qualifications, and the interview process is not always appropriate for handicapped applicants, such as the deaf. Many government facilities present architectural barriers to handicapped people. Lack of transportation and technical aids prevent handicapped people from being employed. But perhaps the greatest and most difficult barriers to overcome are the attitudes that prevail against handicapped persons.

The Commission is working with the Treasury Board Secretariat to determine what measures are required to encourage and enable handicapped persons to find employment in the Public Service, in line with the goal that all Canadians should have equal opportunities to work in their Public Service if they so wish.

Table 3

Number of black persons appointed to the public service in the Halifax-Dartmouth area, by category, 1973 to 1977

Category	1973	1974	1975	1976	1977	Total
Senior Executive	0	0	0	0	0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0
Administrative and Foreign Service	3	3	7	4	4	21
Technical	1	2	1	0	0	4
Administrative Support	3	3	10	8	12	36
Operational	3	4	37	38	40	122
Total	10	12	55	50	56	183

Creating an Environment Where Both Language Groups Can Flourish

A great deal has been written about the official languages policy, particularly as it affects the federal Public Service, and not all of it has been written with the best of intentions. Despite some explosive statements from the headline writers, it is clear that all levels of the federal government are gradually reaching a consensus. There is now general agreement about the basic principles of the Official Languages Act, the objectives of the 1973 Parliamentary Resolution, and the programs undertaken to achieve these objectives.

The application of the policy, in particular, came in for harsh criticism, with some people complaining that the human and professional realities of the working environment had not been taken into account. Such criticisms were, to a large extent, justified. But people tend to forget that it was a Herculean task to transform the linguistic environment within the Public Service in a relatively short space of time.

It is true that as far back as the late 1960's, individual departments had taken worthy initiatives: introducing language courses for unilingual public servants, stepping up recruitment of qualified francophones, and making greater use of French for internal communication and in serving the public. In the socio-political context of the day, however, this was not enough. The Government had to increase its efforts to reach that critical level of participation in the Public Service that would allow the two official language communities not just to survive but to flourish.

The first phase of the strategy for implementing the Official Languages Program thus relied heavily on the central agencies, principally the Treasury Board and the Public Service Commission. This approach had certain drawbacks, some of which were serious, but it was the only one that held out any promise of being effective. Circumstances dictated that a single set of criteria had to be applied when determining the language knowledge requirements of positions and the designation of bilingual positions. Language training programs concentrated on developing basic proficiency. And the rules governing access to language courses lacked the flexibility to meet the particular needs of individuals and

departments. In short, changes had to be made. But despite the many shortcomings, the action of the central agencies did produce results which have not always been valued at their full worth.

It's up to the departments now

In *A National Understanding*, its official statement of language policy made in June 1977, the Government once again stressed its determination to continue "its efforts to improve the ability of the Public Service to serve the people of Canada in both official languages, to increase the use of French as a language of work and to provide for the equitable participation of both official language communities in the Public Service."

The basic policy objectives are essentially unchanged but the responsibility for achieving them has now been delegated to the departments and agencies. The new orientation was explained by the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission in their document, *Official Languages in the Public Service of Canada—A Statement of Policies*, published in the fall of 1977.

The Government is now insisting that the departments and agencies create, within their organizations, a working and cultural environment in which any member of the public can use her or his official language to obtain federal services, both linguistic groups participate equitably, and all public servants are able to work as much as possible in the official language of their choice.

It is up to departments to organize their resources and acquire the personnel needed to achieve the full range of these objectives. Departments and agencies are now responsible for analyzing the language requirements of all positions and re-identifying bilingual positions, in accordance with Treasury Board criteria and the language selection standards of the Commission. Departments must also develop language training plans for their employees, utilizing the various programs offered by the Commission.

The whole concept of bilingualism in the federal Public Service has been cast in a new light, with the emphasis now being placed on institutional, rather than

individual, bilingualism: on the ability of departments, rather than just individuals, to communicate with the public and within their own organizations in both official languages. This means that the burden of ensuring communication between the two linguistic groups is now shared. Therefore, each department must analyze its own language needs, organize its work taking these needs into account, and designate as bilingual only those positions where there is a genuine need stemming directly from the exigencies of the service.

The changes departments are being asked to make should enable more public servants to work exclusively in the official language of their choice. But the services provided by the federal government are numerous and complex, so there will always be situations in which knowledge of and ability to communicate in both languages will be absolutely essential.

When the Commission delegates its staffing authority, it also delegates the duties imposed on it by the law. In linguistic matters, the Commission must answer to Parliament for implementation of the Public Service Employment Act, particularly Section 20, which stipulates that

employees appointed to serve in any department or other portion of the Public Service, or part thereof, shall be qualified in the knowledge and use of the English or French language or both, to the extent that the Commission deems necessary in order that the functions of such department, portion or part can be performed adequately and effective service can be provided to the public.

In addition the Commission must see to it "that due account is taken of the purposes and provisions" of the Official Languages Act relating to "the appoint-

ment and advancement in employment of personnel."

Linguistic management in the Public Service is now deemed to be part and parcel of the regular mandate of departments. The departments must, therefore, develop plans for achieving the Government's overall policy objectives. These plans will be subject to Treasury Board approval and annual evaluation and will be available to the public on request.

Role of the Commission

To help departments analyze their language needs, the Commission has published the document, *The Language Selection Standard—Determining the Linguistic Profile of Bilingual Positions*. This document is based on new government policies regarding the identification of bilingual positions. It describes in detail the levels of proficiency in the second language required for each of the four basic skills: reading, writing, listening and speaking; and it includes inventories of the special language situations related to each occupational group. Obviously, departments must apply linguistic standards rationally and methodically, or the whole purpose of re-identifying bilingual positions will be defeated.

From the very start, the Government and the Commission made every effort to implement the Official Languages Program as considerably as possible, and to respect acquired rights, such as those related to age and length of service. For this purpose, the Commission suspended the application of relevant sections of the Public Service Employment Act, and excused certain unilingual public servants from meeting the linguistic requirements of bilingual positions. The new exclusion order, published in the *Canada Gazette* of November 3, 1977, confirmed these rights and lowered, to 55, the age at which public servants would be eligible for exemption from

meeting the language requirements in case of appointment to certain bilingual positions.

Evaluating language proficiency

The Commission is responsible for evaluating the language proficiency of those who hold, or apply for, positions designated as bilingual—whether or not they are taking its courses—and for auditing the results of language knowledge examinations administered by departments. Fewer tests were administered in 1977 than in 1976 (Table 4), probably because departments were awaiting the publication of new government policy on bilingual positions before enrolling their employees in language courses.

As a general rule, the results of tests were valid for only 12 months at the lower levels of proficiency and for 24 months at the highest level. This requirement clearly served no useful purpose and was frustrating for public servants who were already performing their duties in both languages with manifest ease. Arrangements were made to provide them with certificates of competence. For reasons of economy, these measures were applied gradually, first to the Senior Executive Category, then to the Administrative and Foreign Service Category, and finally to the Scientific and Professional Category. Altogether, 1 157 people were exempted from re-testing in the six months following introduction of this provision in 1977.

At present, the Commission is developing new tests which will be more in tune with the needs and realities of the Public Service.

Francophone participation

Neither the Official Languages Act, nor the Official Languages Program, nor indeed the 1973 Parliamentary Resolution would have seen the light of day had there not been a deep conviction that the role of the French language and of francophones in the federal Public Service had to be expanded and put on a firmer footing.

Although the Official Languages Program posed no threat either to their language or to the cultural setting of their work world, many anglophones reacted with mixed feelings. This was a perfectly normal reaction. Deep-rooted attitudes do not change in a decade without a certain amount of anxiety, especially when—rightly or wrongly—career prospects seem to be at stake.

Table 4

Number of language knowledge examinations (LKE) administered and number and percentage passed, 1976, 1977

Year	LKEs administered			LKEs passed			
	English	French	Total	English	French	Total	
						No.	%
1976	12 317	10 390	22 707	9 058	5 569	14 627	64.4
1977	10 144	8 936	19 080	7 646	5 117	12 763	66.9

^aThe same person may be tested more than once, so the total number of LKEs does not correspond to the number of people tested. Any interpretation of the success rate should take this fact into account.

the days of one-way accommodation over. No longer are francophones expected to be the ones to provide all links between the two language groups. Today, growing numbers of anglophone public servants have an excellent command of their second official language. French is used more widely throughout the Public Service, and francophones have ever-increasing opportunities to pursue their careers without having "to hang up their language with their coats when they go to work," to borrow a phrase from the 1969 report of the Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism.

Of course, there had to be a solid core of anglophone public servants to start with, without that nucleus the Government could not have created an environment conducive to the personal and professional development of unilingual persons from both language groups.

The year 1977 saw some fundamental revisions in policy. The Government's review of the progress made and the results achieved since passing of the 1963 Parliamentary Resolution was followed by careful consideration of the steps needed to make the Public Service truly bilingually.

In light of the recommendations made by Professor Bibeau and his team and in line with its own conclusions on the subject, the Government has decided to orient language training towards the real needs rather than the hypothetical language requirements of various work situations.

Government resources will be progressively put at the disposal of departments to ensure that between the three stages of learning, using and perfecting the second language, there is no lack of potential continuity. Departments are being asked to develop appropriate internal administrative structures so that public servants can make their own

unique contribution and participate to the fullest degree in the official language of their choice.

Since 1973, the francophone presence in the Public Service has increased steadily. This year, austerity was even harsher than before, and the proportion of francophones increased by nearly one per cent to 27 per cent. In the officer categories the proportion increased from 20.7 per cent in 1974 to 22.7 per cent in 1977.

Careful analysis, however, reveals specific weaknesses. First of all, the Commission has ascertained that 14.1 per cent of public servants say they use French most frequently at work. The Commission further notes that at officer levels, a strong contingent of francophones is clustered in language-related programs—about 3,000 teachers, translators, etc.—and these programs will very likely be reduced in size in the future. The Commission has also observed that, for the most part, francophones work in service departments and they make up only a small proportion of employees in the scientific and technical groups.

This imbalance is usually attributed to problems of recruitment. Yet educational systems in Québec and elsewhere are producing large numbers of francophones qualified in the management sciences and in a variety of scientific and technological disciplines. Since the mid-sixties a new generation of well-trained graduates has come on the labour market. Unfortunately, for complex social, political and economic reasons, the Public Service has had little success in recruiting them in sufficient numbers.

Immediate and determined priority must be given to recruiting francophone managers, scientists and technicians. As the departments make more than 90 per cent of the appointments to the Public Service under delegated staffing author-

ity, their role in this will be of the greatest importance.

Another characteristic of francophone participation is its heavy concentration in the National Capital Region and in Québec. This creates a twofold challenge: the numbers of francophones throughout the Public Service in general must be increased; and all elements of the Public Service must be encouraged to develop a greater sensitivity not only to regional considerations, important as they are, but also to the needs and realities of the country as a whole.

The recruitment campaigns of the last three years have not been successful in attracting sufficient numbers of francophone graduates of universities, colleges and CEGEPs (Table 5). The Public Service will soon face problems in strengthening the ranks of francophones and replacing those who leave.

What is more, an examination of figures for termination of employment reveals that the departure rate is higher among francophones than among anglophones. This is true of the Senior Executive Category and equivalent groups and levels (9.4 per cent for francophones compared with 6.7 per cent for anglophones), of the Scientific and Professional Category (14.2 per cent compared with 8.2 per cent), and of the Technical Category (8.8 per cent compared with 5.2 per cent). In addition, a relatively large segment of the francophones who entered the Public Service this year are in the Administrative Support and Operational categories. If energetic steps are not taken very soon to reverse this trend the gains of the past decade could be all but wiped out.

Yet, the success of the Commission in staffing positions and in the various activities that come under its authority has been encouraging. Although the Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism was quite pessimistic about increasing the francophone presence among senior management, the Career Assignment Program and the Special Development Programs for middle managers have yielded a fair number of francophone entrants into the Senior Executive Category in the last five years.

Obviously, the Public Service cannot afford to relax its efforts. Many signs indicate that the proportion of francophones in the federal Public Service has not yet reached that "critical mass" that would allow the two language communi-

Table 5

Number and percentage of appointments resulting from recruitment campaigns in universities, colleges and CEGEPs, 1975 to 1977

	Anglophones		Francophones		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Colleges and CEGEPs						
1975	341	72.5	129	27.5	470	100.0
1976	274	71.0	112	29.0	386	100.0
1977	277	78.2	77	21.8	354	100.0
Universities						
1975	789	70.3	333	29.7	1 122	100.0
1976	708	73.1	261	26.9	969	100.0
1977	763	75.7	245	24.3	1 008	100.0

ties to survive, to be self-sustaining and to come into their own, yet this is one of the preconditions for efficient and high-quality service to all Canadians.

As in the past, the Commission will do everything possible to achieve this and other objectives of the Official Languages Program and will continue to encourage the recruitment, development, training and advancement of public servants.

Assured of co-operation from departments and agencies and of willingness on the part of francophones and anglophones alike, the Commission will direct its energies towards creating an environment in which both official languages will be the working languages; the essential continuity between learning and using the second language will not be broken; and present and future public servants may count on pursuing their careers and reaching their full potential using the working language of their choice.

If this course is followed, there is a strong possibility that, in matters of federal responsibility, the Public Service will make a contribution to the linguistic and cultural enrichment of the francophone heritage.

Language training

Language training is only one means of making the Public Service truly bilingual, but its importance can hardly be ignored. The ultimate goal of the new policies is that departments will progressively take charge of language training. They now have the responsibility of preparing the training schedules of their own personnel.

To help departments meet their objectives, the Commission introduced three course options in January 1978: intensive training (six hours a day, five days a week); part-time training (four hours a day, five days a week); and evening courses (three hours an evening, three evenings a week). Intensive and part-time courses may be taken continuously or on a cyclical basis. Participants will continue to be limited to 12 months of language training, but as this may now be spread over a period of 24 months, managers will have greater flexibility.

Placements have been somewhat haphazard in the past, as the date of appointment determined when students would commence language training. Once departments have submitted their training plans, the Commission's programs will likely be more effective. For example, students will be placed in units that will be more homogeneous and permanent. This change will allow the Commission to use its resources more efficiently and upgrade the quality of its instruction.

At present, the Commission's many language training centres are scattered throughout the National Capital and other regions. The Commission has contracted with public and private institutions to provide courses similar to its own in a number of cities: Regina, Sault Ste. Marie, Sudbury, North Bay, Belleville, Moncton, Fredericton, Saint John, Sherbrooke and Bagotville. The Commission also gives courses on location in 21 departments and agencies; thus employees have easy access to language training, which can be adapted to a department's particular needs.

In addition, the Commission gives or directs courses for provincial civil servants in Newfoundland, Prince Edward Island, Québec, Ontario, Saskatchewan and Manitoba. These provinces have taken advantage of the offer made on behalf of the Secretary of State Department, which is attempting to encourage second language learning throughout Canada.

Since September 1972, the Commission has provided and managed language training for the Department of National Defence at St-Jean (Québec), Halifax, Camp Borden, and several other military bases across the country. This agreement will expire in 1978, when the Department of National Defence will take over the operation of the program and all the resources assigned to it.

Table 6 shows the number of public servants enrolled in continuous courses in French and English from 1973 to 1977. There was a marked increase in French language enrolment in 1974 and 1975, which levelled off in 1976 then declined in 1977. It is interesting to note that English language enrolment in 1977 was higher than in 1976 by 53, and French language enrolment was lower by 1 313. Departments apparently anticipated new policy announcements about language training and postponed making decisions. In addition, financial restrictions made it difficult for departments to replace employees on language courses.

The level of enrolment will probably stabilize soon after departments have completed the re-identification of bilingual positions and finalized their training plans. Obviously enrolment in the Commission's training programs will decline

Table 6

Number of public servants in continuous courses, by language of training, 1973 to 1977

Year	French language training			English language training			Total	
	Continuing from previous year	Enrolled during the year	Standards met	Continuing from previous year	Enrolled during the year	Standards met	Enrolled during the year	Standards met
1973	—	459	28 ^a	—	46	15 ^a	505	43
1974	395	2 606	1 006	29	374	113	2 980	1 119
1975	1 930	3 862	2 931	237	416	383	4 278	3 314
1976	2 314	3 843	3 206	241	609	456	4 452	3 662
1977	2 303	2 530	2 855	342	662	637	3 192	3 492
Total	—	13 300	10 026	—	2 107	1 604	15 407	11 135

^a Continuous courses began in September 1973, so these figures represent only those who were successful in the first few months of the new system.

gressively until 1983 as the departments begin offering their own language courses. In any event, the demand for language training will likely decrease in the future.

Over the years the Commission has built an enviable wealth of knowledge about second language instruction, and teaching methods and materials are widely known in the public and private sectors. These resources are available to departments, as are the services of the Commission's pedagogical team.

In light of the new policies, the Commission will be changing the emphasis of its language training programs. Its continuous courses were originally designed to develop basic skills in the second language at a time when proficiency levels were determined simply according to professional groups, with no reference to the duties of particular individuals.

Standards are now based on language requirements in various types of positions, and the subject matter will be adapted to the duties public servants have to perform. Course content and instructional aids will be completely revised. For example, work-related modules and vocabularies have been developed. In addition, a whole range of courses has been proposed to meet the particular needs of departments.

Nevertheless, it would be unrealistic to expect the Commission to come up with courses adapted to the language situation of every single position or group of positions in the Public Service. In many instances vocabularies and technical or professional terminologies are highly specialized and will in all likelihood be developed by the departments. Of course the Commission will collaborate with them on this matter whenever it is called upon to do so.

In addition, it would be administratively and technically impossible—given the intrinsic links between language teaching programs, testing of language knowledge, and the staffing process—to individually test each appointee's language competence in relation to the specific requirements of the particular position.

The approach departments take in developing their language courses merits serious thought. Consideration must be given to defining the respective roles of departments, the Commission and the Secretary of State regarding methodology and linguistic content.

Clearly, close co-operation will be needed to avoid the proliferation of vocabularies based on wholesale translation and to encourage the development of French as a living language in the Public Service. For its part, the Commission will make its resources available.

A final note

No doubt the Official Languages Program has created its share of anxiety among public servants, both francophone and anglophone. But it has also had some positive effects. For a while it seemed that the evolution of the federal Public Service, reflecting the evolution of Canadian society, would condemn francophones to carry the whole burden of bilingualism. Today a significant number of those holding bilingual positions are anglophones. Language courses have helped the two solitudes within the Public Service adapt to one another and open themselves to each other's culture, values and aspirations, enriching the institutions of the federal government, the public servants they employ, and the country they serve.



Re-orienting Staffing Audit and Review

The purpose of the audit function is to conduct systematic and independent examinations of the staffing system and the management of staffing activities within departments and in the Public Service Commission. The audit results are intended to help those responsible for staffing to increase the effectiveness of the system while ensuring the true application of merit. The purpose is no longer to concentrate on isolated infractions but to improve the quality and effectiveness of a system in which the incidence of such infractions is minimized.

Experience with the Staffing Audit and Review concept, introduced in 1976, has brought to light some difficulties with respect to the scope and coverage of audit sampling and the timeliness of audit reports. Operational and logistic problems with scheduling have also occurred. And the approach to audit has lacked consistency, common perspective and understanding of anticipated impact. Clearly, improvements in audit methodology and techniques were needed.

The Commission moved in 1977 to strengthen and re-orient the audit function. It shifted the emphasis away from so-called "compliance audit" (that is, compliance with procedures stipulated in the Public Service Employment Regulations and Commission directives) by developing an approach to audit that would permit assessment of the staffing system, its management and its administrative controls; and of how staffing activities are managed by departments with delegated staffing authority. This revised approach, to be launched in 1978, has three major elements.

The *profile* gives information on a department's objectives, programs and general organization, the structure of its personnel function, delegation and sub-delegation patterns, the nature and volume of staffing operations, and specific staffing concerns. The profile is intended to assist the audit team in developing and applying the audit program.

The *review* takes a comprehensive look at how a department manages its staffing activities: policy-making, planning, organizing, resourcing, communications and controls.

The *audit* examines the effectiveness of staffing procedures and practices and ascertains the existence and adequacy of controls. In this phase, such techniques as analysis of transactions and compliance tests are used.

Notwithstanding the difficulties encountered, audit results did provide a reasonably accurate picture of how departments exercised their staffing authority. During 1977, Commission auditors visited a total of 33 departments. The audit of departments varied greatly in terms of coverage and locations. In centralized departments, auditors visited the sole staffing operation in Ottawa-Hull and audited up to 53 per cent of all staffing actions that had occurred during the previous 12 months. In highly decentralized departments, audit coverage ranged from 6 per cent for one Department of Agriculture unit in Ottawa, to 100 per cent for a Customs and Excise staffing unit in Toronto. The locations and/or number of locations visited also varied substantially, from the single staffing operation of the Department of Insurance in Ottawa to 41 Post Office service points located across Canada.

Following these visits, the Commission produced 33 national consolidated audit reports which synthesized the salient findings in each department. These and subsequent reports will be of value not only for deciding on further extension or limitation of staffing delegation when instruments of delegation come up for renewal in each department, but also for the Commission's on-going review of staffing policy.

In general, the Commission found that departments had exercised their authority responsibly and within the terms of the Public Service Employment Act and Regulations. Nevertheless, a number of concerns have arisen. Some of the major weaknesses detected include the following: a lack of appropriate consideration given to statutory priorities and preferences; the use of inadequate selection tools and techniques, for example, the lack of statements of qualifications; and deficiencies in internal controls on acting appointments and on the use of personal service contracts.

The audit reports were discussed with the directors of personnel and transmitted, with recommendations, to their deputy heads and to the Commissioners of the Public Service Commission. The recommendations differed in nature and anticipated results, for example:

- an extensive revision of the instrument of staffing sub-delegation in one department;
- implementation of adequate internal control systems to ensure adherence to, and visibility of, applicable legislative, regulatory and acceptable procedural requirements;
- training in staffing for those administering the selection process (that is, selection board members and recipients of delegated authority);
- tighter controls to protect the staffing system against misuse of term appointments and contracts for personal services.

The deputy heads expressed an appreciation of the issues raised and, more important, committed themselves to introducing corrective mechanisms for improving those areas where weaknesses were detected.

With the introduction of its revised audit approach, the Commission will be in a better position to determine the source of problems raised and, by so doing, facilitate the improvement of the staffing system.

Ensuring Equity Through Appeals and Investigations

The Commission announced, in November 1977, that it would consolidate the Appeals and Anti-Discrimination branches with the Investigations Directorate of the Audit Branch on January 1, 1978.

This decision was taken to make the appeals and investigations processes more accessible to public servants by removing their uncertainty as to where they should lodge their complaints, and to increase their awareness of the availability and roles of the processes. Putting these interrelated programs together will in no way affect the independence of appeal boards, or the nature of the appeals process as set forth in the Public Service Employment Act.

A branch registrar will advise public servants and applicants for employment on the most suitable action to take when seeking redress, receive all complaints, channel them to the proper unit and ensure that they are properly handled. The appeals and investigations processes will thus be streamlined so as to reduce the possibility of overlap and duplication of effort and ensure timely consideration and follow-up of the cases submitted.

The decision to establish a single branch does not preclude the possibility of future changes resulting from the establishment of the Human Rights Commission and the current review of the Public Service Employment Act.

Appeals

Three times as many appeals were filed in 1977 than in 1967, when the Public Service Employment Act came into force. While there has been a general upward trend in the past 10 years, the change from year to year has followed a somewhat uneven and unpredictable pattern (Table 7). The trend is undoubtedly attributable to growth in the size of the Public Service and increasing awareness of the appeals process among employees.

In 1977, one particular selection process contributed significantly to the total number of appeals. Against that one selection process alone, 473 appeals were filed, or about two thirds of the

total increase since 1976. Leaving aside this one unusual case, the increase is still 10 per cent, which may in part be related to the Government's policy to restrain the growth of the Public Service which has, in turn, increased competition for available vacancies.

Of 3 559 appeals filed in 1977, 3 485 were appeals against appointments (Section 21 of the Act); and 74 were appeals against recommendations to demote or release (Section 31 of the Act), that is, 15.6 per cent more than in 1976.

The challenges faced by appeal boards are difficult. They must render fair and judicious decisions on a wide variety of cases. The complexity of staffing in the Public Service often results in numerous grounds of appeal, which raise questions of fact and law, being put forward by an appellant. Appeal boards are required by law to provide written reasons for their decisions, and these become longer and more complex as the complexity of the issues increase.

Table 7

Number of appeals against appointments^a, demotion or release^b and yearly increase or decrease in percentages, 1967-77

Year	Appeals	Increase /decrease %
1967	1 263	
1968	1 318	+4.4
1969	1 413	+7.2
1970	1 417	0.0
1971	2 032	+43.4
1972	2 518	+23.9
1973	3 061	+21.6
1974	4 125	+34.8
1975	3 417	-17.2
1976	2 810	-17.8
1977	3 559	+26.7

^aSection 21, Public Service Employment Act.

^bSection 31, Public Service Employment Act.

The following are examples of significant decisions reached by appeal boards during the year:

- An appeal was brought by a member of the Canadian Armed Forces who had been interviewed and found "best qualified" for a position but was not appointed.

ed because he was not an employee of the Public Service. The department intended to appoint the second-ranked candidate who was employed in the Public Service.

The appellant argued that he was deemed to be an employee in accordance with Section 2(2)(b) of the Public Service Employment Act and, as the best qualified candidate, he should be appointed. The department argued that, as there was a fully qualified person in the Public Service, it was required to appoint that person in preference to someone outside.

The appeal board found that the department had, by its actions, established an area of competition that included persons like the appellant who, in accordance with the Act, were deemed for purposes of Section 13 (area of competition) and Section 11 (appointment from within the Public Service) to be employed in the Public Service. Therefore, the responsible staffing officer could not *post facto* eliminate the appellant, who was eligible to be a candidate and was found to be the most qualified candidate.

- An appeal board allowed the appeal of an employee who had not applied in a competition because the department had failed, contrary to Section 14(1), to give him proper notice of the competition. The appeal board concluded that the word "candidate," as used in Section 21, also embraces persons who were eligible to compete but did not have occasion to identify themselves as candidates by submitting an application.

The appeal board pointed out that the matter of giving notice of a competition goes to the heart of the merit principle, which is undermined when adequate notice is not given and persons are thereby denied the opportunity to compete. The board found that the department's efforts to ensure distribution of the competition poster were insufficient to comply with the obligations imposed by Section 14(1) of the Act, that the appellant enjoyed the right to appeal and, since he was a logical contender and his qualifications had not been assessed, it could not be said that the most qualified candidate had been selected.

Interested parties who consider themselves aggrieved by the decision of an appeal board—among them the appellant, the deputy head of the department or agency, or a selected candidate—may apply to the Federal Court of Appeal to have the decision set aside. Since the creation of the Federal Court in 1970, 111 appeal board decisions

were taken to the Federal Court. Of these, 13 were set aside. In the same period, appeal boards disposed of some 23 000 appeals.

One case decided in 1977 by the Federal Court is significant in terms of its impact on the Public Service. The department had eliminated the "knowledge" requirement for a position on the basis that the position was to be used for training purposes. An employee appealed, alleging that the selection standard prescribed by the Commission required the "knowledge" of the candidates to be assessed. The appeal board dismissed the appeal, reasoning that a department could alter the qualification requirements of a position when the circumstances warranted. Since the position was to be used to train employees, it would have been unreasonable to require them to possess all the knowledge normally required for an appointment to the position. The Federal Court agreed and dismissed the application.

As part of the program to inform departments, public servants and bargaining agents of the nature of appeal board inquiries and decisions, several pamphlets have been widely distributed including *The Right of Appeal*, and *Guide to the Public Service Appeals System*. A compendium of about 100 appeal board decisions, selected for their relevance and interest, was forwarded to those involved in representing departments and appellants before appeal boards. As part of the information program, appeals officers acted as resource persons for courses in personnel administration offered by the Commission to employees, managers and union personnel.

Anti-discrimination

Since 1972, the Public Service Commission has investigated complaints of discrimination on grounds of sex, race, national origin, colour and religion. Later, age and marital status were added to the proscribed grounds under the Public Service Employment Act. The Commission also investigates complaints alleging discrimination on grounds of physical disability and criminal record, and acts as ombudsman in the investigation of other complaints of a more general nature.

Efforts continued in 1977 to acquaint public servants and candidates for employment with the Commission's work in the field of anti-discrimination through a public information program

that included widespread use of the media, published materials and public statements. Two hundred and eighty-five formal complaints were reviewed during the year, an increase of 21.3 per cent since 1976, when 235 complaints were handled.

Complaints of discrimination continued to come in from new Canadians. Many such complaints were a result of misunderstanding. In some instances, there was a lack of sensitivity on the part of managers in dealing with the problems of employees from different cultural backgrounds. These employees frequently need more assistance, particularly during their probationary period, which is not always forthcoming. Deputy heads and members of their staff were made aware of the circumstances and of the need for close monitoring and help until such employees become familiar with their duties and environment. New Canadians were also occasionally harassed by fellow employees whose actions or comments were sometimes ignored by supervisors, although it is a management responsibility to ensure that employees are treated equitably. The departments involved were asked to take the necessary remedial steps to prevent recurrences.

There were a number of complaints of refusal to hire or promote and of denial of career advancement because of charges contained in security reports, although the duties to be performed were not related to national security. In some cases, the position's level of security classification was questionable. In every case, the department refused to give detailed information so that the person involved was unable to challenge the charges. It is hoped that procedural and policy changes will, in the near future, establish security classifications at more realistic levels and introduce a more equitable approach to the problems arising from security investigation.

The following case summaries illustrate the types of complaints received during the year and the remedial actions recommended.

- A woman complained of being harassed in terms and conditions of employment and was successful, for the most part, in having her grievances upheld. She was, however, moved to another position many miles away from her home, which constituted hardship, and she accused the department of discriminatory treatment based on sex. Because it was difficult for her to continue at work, she was placed on leave

without pay. Following intervention by the Commission, the department agreed to reinstate her in a similar position in the former geographic area. As the period of leave without pay was not her fault, she was compensated for lost wages.

A complaint of discrimination on grounds of race was received from a professional man, who was notified of pending release from his position after almost 11 years. Investigation did not support his claim of discrimination but it revealed some harassment, with cultural overtones, during the latter period of his employment. The department agreed that the employee had demonstrated good qualifications in a particular area, but stated that he could not perform the duties of the position in which he had been employed. It was suggested that he be appointed to a position more suited to his qualifications and demonstrated capability, but efforts in this direction proved inadequate. The Commission's reports, after his release, to place him in continuing employment were unsuccessful, although he has since been placed in a term position.

An employee of Asiatic origin complained of a fellow employee's harassment, including obscene and humiliating slurs, which his supervisor had ignored for some time. The department took action only after the complainant was dealt a severe blow by the coworker guilty of the harassment. The possible manager concluded only that there had been a physical altercation and both employees were suspended in accordance with departmental policy. The investigation led to the conclusion that it was unjust to assign equal responsibility to the complainant after obvious provocation. The department agreed to control the situation in the future, but did not accept the proposal to cancel disciplinary action against the complainant. A letter was sent to the department suggesting that in future situations of this kind the events leading to the final incident should be considered before disciplinary action is decided upon.

A professional employee complained of considerations of race and national origin having influenced termination of his appointment. He was originally engaged on a one-year term, subject to possible extension, but he had worked in the department for about 12 years. He was not officially notified in succeeding years that his terms had been extended, but he received annual increments each year, although his appraisals showed certain aspects of his performance needed improvement. It was concluded

after investigation that his ethnic background was not a factor in terminating his employment. However, because he was not officially notified of his term status each time an extension was authorized, he had acquired the status of an indeterminate employee and should have been given the opportunity to appeal the department's action when his employment was terminated. Discussions with the department and negotiations with the former employee resulted in satisfactory compensation for the individual concerned.

Investigations

Investigations were conducted into complaints concerning the administration of completed personnel actions. While these related, in the main, to staffing actions, matters involving surplus or lay-off status were also investigated, as were anomalies in the effective dates of conditional appointments.

In the conduct of investigations, emphasis is placed on protecting the rights of the individual complainant. Both the complainant and/or his representative and the department's representative(s) are given the opportunity to present oral and documentary evidence in separate on-site meetings with the investigations officer. Evidence is analyzed and both sides are advised in writing of the results and the reasons for them. If the complaint is well founded, corrective action is directed. During the year, 160 investigations were conducted, compared with 85 in 1976, an increase of 88.2 per cent. In 30 of the cases, the complaint was found to be justified. The following are examples of the type of investigations conducted and the corrective actions directed.

- A competition had been cancelled after the interview process was completed but before the results were released. According to the department, senior management had not even been aware of the competition until after it had been decided to reorganize the section. The evidence collected during the investigation showed that the competition had been cancelled for reasons that were in contravention of the merit principle. The Commission directed that the competition be reactivated at the stage at which it had been when cancellation occurred and the complainant, who had been the successful candidate, was offered the position.
- An employee hired in a term position claimed that he had been promised permanent employment, which was supposed to begin at the end of his term. On

this basis, he had refused a permanent position in another department. His department had then claimed that no permanent employment could be offered because of a freeze on positions, thus leaving the complainant without employment at the end of his term. The investigation showed that the allegations were correct and the department took action to fulfill its promise. A permanent position was made available and the complainant competed for it successfully.

- A complainant alleged that the applications of two students had been improperly included in the Career-Oriented Summer Employment Program's inventory and then referred to a department for employment in the minister's office. It was established that the two applicants had, in fact, been given preferred consideration because of their political contacts. Corrective action resulted in the resignation of the two students from the positions, which were then filled in the prescribed manner.
- A group of employees complained that their department had used an area of competition that was too wide, thus diminishing their chances of obtaining a promotion because they had to compete against a larger number of candidates. The complaint was judged to be unfounded because these employees were not prevented from applying in the competition; and the area of competition was not excessive, in view of the need to search as widely as possible for the best qualified candidate.

Improving Performance Through Training and Development

Training and development are parts of a process that seeks to integrate both organizational and individual aspirations, from the beginning to the end of a public servant's career. Training and developmental programs are undertaken when management recognizes that there is, or is likely to be, a gap between organizational needs and the competence of personnel to meet those needs; or, in some instances, when staffing processes identify individual public servants as having the potential to assume positions of greater responsibility.

Responsibility for training and development in the Public Service is shared by the Treasury Board, the various departments and agencies, and the Public Service Commission. The Treasury Board sets policies and priorities for training and development, and controls expenditures for training programs by the departments. The departments are directly responsible for the training of their own employees, and may choose to carry it out in three general ways: by operating their own internal courses, by enrolling their personnel in central courses provided by the Commission, or by sending personnel to courses offered by outside educational agencies or institutions. In addition, the Privy Council Office shares in decisions affecting the development of executives and senior managers, in keeping with its concern that an adequate pool of talent should be available for order-in-council appointments.

The Public Service Commission has a statutory role, under the Public Service Employment Act, to provide training advice and assistance to deputy heads. This role has tended to take three main directions. First, the Commission offers consultative advice and assistance on departmental programs and supplies resource personnel to help the departments to carry out their programs. Second, it provides central courses to which departments may send individual public servants. Third, it operates a number of career development programs for specific groups or categories of public servants.

The foregoing emphasizes the organizational aspects of training and development, and the place that various govern-

ment agencies occupy in the process. It is important, however, that public servants continue to exercise individual initiatives in making decisions on career development. Since the combination of programs offered by departments and central agencies covers only a small proportion of all developmental needs, individual public servants are encouraged to assert their individual goals and to influence their own careers.

Advice and assistance

Since the provision of training and development is essentially a departmental responsibility, the Commission believes that its role should be, increasingly, to support the development of internal departmental courses. This support can take a number of forms:

- design and development of special courses to meet the particular needs of a single department;
- provision of a pool of educationalists to advise and assist departments with the full range of training activities, including problem diagnosis, needs analysis, action planning, and design, conduct and evaluation of educational programs;
- help to departments undertaking the relocation of organizational units outside the National Capital Region, by providing educationalists to identify training needs and develop the educational materials required to train personnel hired locally across the country;
- provision of tested training packages to be used by a number of departments. (A good example of this is a training package on equality of opportunity for women, now being used by several departments. The package has also been sold to private companies in Canada, and to the State of New York, Australia and New Zealand.)

The benefits of this approach to training extends throughout the Public Service.

- Departments do not have to maintain costly and full-time educational resources needed only on a part-time basis.
- Departmental courses can deal specifically with departmental concerns and can accommodate a larger number of participants, thus ensuring greater equity of access to training. For example, clerical and administrative employees are more likely to receive

equity of access to training and more opportunities for such courses when they are held within their department.

- Departmental training is more closely related to on-the-job operational experience and is, therefore, more likely to meet the needs of the department. Similarly, nominees are more likely to be those who will derive the maximum benefit from the courses, in relation to their own career development.

Central courses

The Commission does not attempt to respond to all training needs in the Public Service; central courses represent only about 17 per cent of the total annual "participant-days" of training in the service. Nonetheless, the Commission's courses cover an important segment of all training provided: in 1977, 526 courses were offered in 114 different models.

Until 1968, the Commission's courses were an insignificant part of the overall volume of training. During the past decade, however, Treasury Board has identified a number of new training priorities, most of which could best be satisfied by central courses; and the departments and agencies have made increasing use of the entire range of courses offered. In the past three years, for instance, there has been a significant increase in courses, seminars and workshops for executives and senior managers, and an effort is being made to extend training opportunities available to employees in administrative and clerical groups.

The Commission will continue to respond to departmental demand for its courses. It has no desire, however, to compete with departments in the training field by duplicating their internal programs, or by attempting to provide courses that could be given more effectively by the departments themselves. Nor does it wish to enter into competition with the many educational institutions and agencies that exist outside the Public Service.

A major and continuing initiative has been to increase the volume of training and development programs in areas outside the National Capital Region. The increase in regional training can be seen in Figure 6. In 1977, regional training was extended to a number of centres not previously served: North Bay, Sudbury, Victoria, Moncton, Saint John, St. John's, Regina, Saskatoon, Calgary and Whitehorse. In addition, an alternative to the existing classroom-based instruc-

tional system was under development. This new alternative, to be tried out in 1978, uses a variety of media and modern communication channels, along with local tutors, to deliver training to public servants who work in isolated areas, rather than have them travel to regional centres for training.

To improve the quality of its central courses and to facilitate more effective use of resources, the Commission proposes to rationalize the current list of central courses to overcome duplication and overlapping of course content. This will be accomplished over a period of time by defining specific modules of training which can be used interchangeably among a number of courses. Examination of this plan is underway and implementation will begin in 1978. This will reduce the variety of course models now in existence.

The Commission expressed its concern in last year's report that central courses

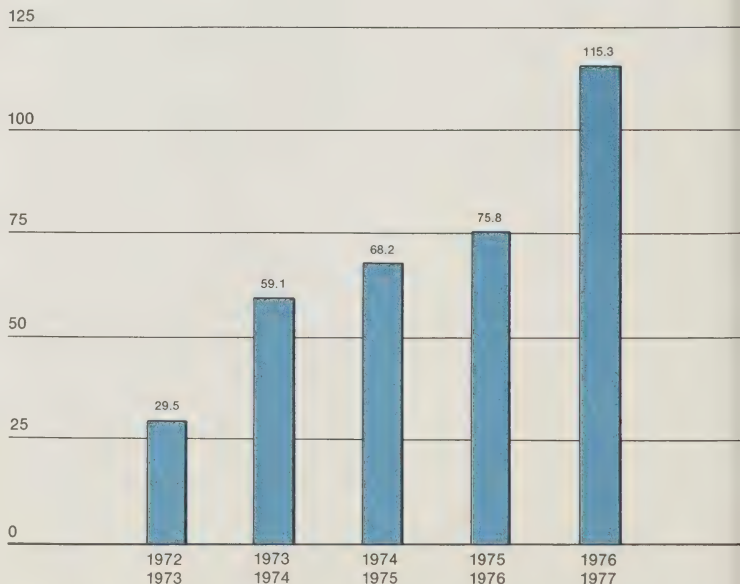
seem to favour selected groups of public servants. This apparent imbalance results, in part, from the particular nature of central courses, but also from the fact that these courses respond not only to individual needs, but also to service-wide organizational needs for training of persons in certain occupational groups. For example, personnel administrators require a common-core, service-wide form of training before they can be employed in staffing operations. There has been a similar, strong need to develop service-wide expertise among financial officers.

The continuum of management training

The Commission recognizes that, ideally, formal courses in virtually all areas of knowledge should be structured along a continuum that moves logically and progressively from basics to complexities. Therefore, the Commission is working toward such a continuum of courses for Public Service managers. However,

Figure 6

Professional and managerial training provided by the Commission in regions of Canada excluding the National Capital Region, by participant days of training per 1 000 employees, 1972-73 to 1976-77.



logical structuring of a continuum can only be accomplished in relation to a previously determined range of knowledge and skills required. Current studies made in conjunction with departments and agencies should be of considerable assistance in establishing the range of managerial skills and knowledge required of Public Service managers.

The current spectrum of management courses operated by the Commission has been developed in response to a wide variety of perceived needs, and can be considered as a first, though largely *ad hoc*, advance towards a structured continuum of management training. During 1977, the Commission provided management training ranging, for example, from supervisory development courses in the functions and roles of supervision, through middle management development courses in management practices and techniques, to seminars for senior executives and workshops in government expenditures and personnel management for deputy heads. While there are a number of gaps in the continuum, which the Commission is working to fill, it already offers the prospect of more relevant and cost-effective training programs, particularly in smaller departments, which do not have the resources or the volume of demand to justify developing their own programs.

Staff Development Centre

The Staff Development Centre at Touraine, Québec, is the Commission's principal residential centre for the conduct of courses for executives, senior managers and selected middle-management groups. The centre offers not only a series of central courses and seminars at all levels of management, but also an opportunity for departments and agencies to develop their own programs to be run at Touraine, with access there to a small number of highly qualified resource personnel, including university professors, businessmen, politicians, and senior executives of the Public Service.

Executive education and development

At the level of executive education and development, a logical case can be made for increased involvement by the central agencies, not only because of the broad base of knowledge that executives possess in their positions, but also because of the greater emphasis on their role as government-wide, as opposed to departmental, resources. To this end, the Com-

mission offers for executives and senior managers a series of specialized seminars, courses and workshops in public policy and administration, with subjects of direct importance in the effective administration of the Public Service.

Senior officers of the Public Service enter the Senior Executive Category through a variety of career paths, representative of many specialities, from both inside and outside the Public Service. In many instances, their careers have touched only lightly on the functions of financial and personnel management, particularly as they apply to the Public Service. Therefore, the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission, in conjunction with the Privy Council Office, have developed the Government Expenditures Management course. The course was designed to give participants a broader understanding of expenditures management, in terms of the political and organizational environment. The success of the three-week, residential course at Touraine, Québec, prompted the development of a parallel course in Government Personnel Management, formal models of which will be offered in 1978.

Mini-versions of these two courses were made available to deputy heads in 1977. These courses were exceptionally well received by the deputy heads and gave the Commission an opportunity to draw on their broad knowledge in preparing relevant material for the courses.

A number of executive seminars dealing with an array of topics associated with current issues in public administration was also conducted during the year. Two examples are seminars on media relations and on Canada-U.S.A. relations. Six leading journalists in Canada participated in the former; and specialists from across Canada and the United States—representing the business community, universities and the field of public administration—took part in the latter.

Interchange Canada

Interchange Canada is a senior management program that fosters co-operation and understanding between executives in the Public Service and those in other sectors—the private sector, universities, other levels of government in Canada, international agencies and foreign governments—through temporary exchanges of personnel. Since it began in 1971, Interchange Canada has arranged for more than 400 exchanges.

This year, 111 exchanges were arranged. Sixty executives were attached to the Public Service—47 from the private sector, 10 from the universities, 2 from other levels of government in Canada, and 1 from the Australian Public Service. Fifty-one federal public servants undertook exchange assignments—27 in the private sector, 3 at universities, 11 with other governments in Canada, and 10 with international agencies and foreign governments.

Career development programs

In addition to central courses and consultative activities in training and development, the Commission engages in a number of special developmental programs, such as those for support staff, administrative trainees, and officers with potential for senior managerial responsibility.

- *The Special Officer Development Program* was developed to give employees in various support categories an opportunity to seek personal advancement through specialized training and motivational courses. While the program had some success toward meeting this objective in its initial years, it was discontinued in 1977 and departments were invited to use the Administrative Trainee Program to offer the same opportunities to support staff.
- *The Administrative Trainee Program* offers selected individuals the opportunity for a series of developmental assignments and training courses in various fields of public administration. The trainees are chosen from among university graduates wishing to enter the Public Service, and from the ranks of support personnel who show potential for positions in the officer categories.

In 1977, 148 university graduates were appointed and assigned to various departments after the successful completion of written examinations and subsequent qualification by selection boards. Their training covers a period of up to two years, during which their performance is evaluated, and assignments of increasing responsibility are undertaken. During the year, there was a marked increase in the number of internal competitions for administrative trainees, which is attributed to the decrease in emphasis on the Special Officer Development Program. As a result, 30 secretaries and clerks were appointed as administrative trainees compared with 23 in 1976.

- *The Career Orientation Program* was initiated in 1972 to prepare language teaching personnel interested in a

new career for deployment in departments and agencies of the Public Service. Candidates who have demonstrated motivation and potential are assigned throughout the Public Service for on-the-job training and special courses.

During 1977, 59 new participants entered the program, compared with 72 in 1976. Former participants are now achieving successful and productive careers as administrative and information officers in scientific support and program management, and in a number of other areas of public service employment.

- *The Career Assignment Program* (CAP) provides the Public Service with a continuing supply of personnel with executive potential. Following a rigorous selection process, successful candidates attend a 12-week management course at the Commission's Staff Development

Centre. The program then provides participants with challenging opportunities for personal enrichment and diversification through a series of varied work assignments.

In 1977, 63 new participants joined the program: 31 attending the English course, 17 the bilingual course and 15 the French course. Of these, 14 per cent were women, 34 per cent were franco-phone, and 13 per cent were from non-federal organizations. Of the 55 public servants who joined the program during the year, 42 came from the National Capital Region while 13 came from other regions of Canada (Fig. 7).

Fifty-five employees began their first CAP assignment during the year, 67 participants who had joined CAP earlier entered their second or third assignments, and 50 extended their current assignments. Twenty employees com-

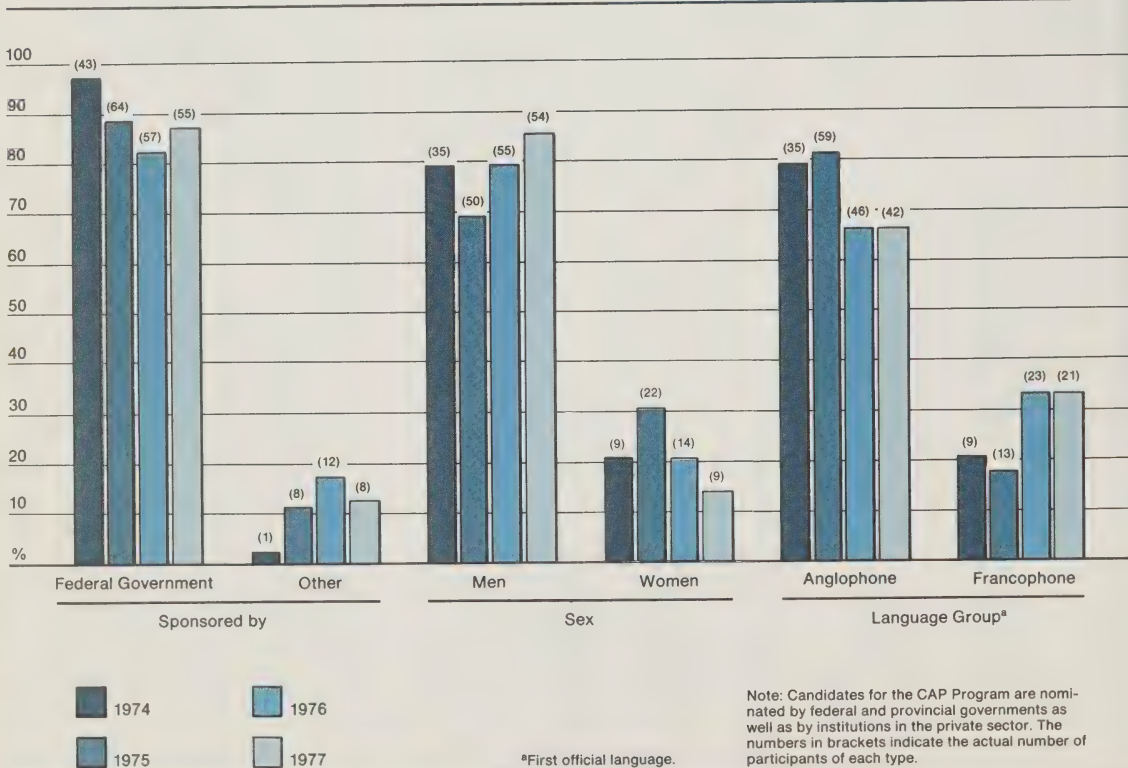
pleted their CAP participation, having reached the threshold of the Senior Executive Category, while seven participants and former participants were appointed to senior executive positions. Since the program began in 1968, 179 CAP graduates have been appointed to the Senior Executive Category.

At present, 272 public servants are actively involved in the program: 235 on assignment to federal departments and agencies in the National Capital Region; 36 on assignment to the private sector, provincial governments, and federal departments and agencies in other regions of Canada; and one on assignment to the World Health Organization in Geneva.

While CAP serves an important need in the continuum of managerial training and development and should continue in its present form for the foreseeable

Figure 7

CAP Participation by sponsorship, sex and language group, 1974 to 1977



future, a review of its operations, completed in 1977, indicated that the selection process, the course, and the assignment phase should be adjusted to make the program more effective. Action plans are therefore being developed to ensure, among other things, that nominations to CAP are based on the candidates' career plans as well as the departments' human-resource plans and are linked to senior executive succession plans; that the short- and long-range objectives of the course are reviewed for their relevance; that actual levels of knowledge and skills acquired during participation in the program are assessed; that greater use of secondments is encouraged to facilitate arrangement of assignments; that an allotment of man-years is available to the Commission to facilitate the arrangement of assignments offering managerial experience; and that financial disincentives to the acceptance of regional assignments are removed.

Linked with CAP are the Special Development Programs, which offer further opportunities for managerial development through a combination of courses and work assignments with other governments or agencies. Since 1964, 114 participants have been selected for these programs. Of this group, 19 have achieved senior executive (SX) level and 9 are now at the level immediately below SX 1. During 1977, a new program, combining courses at the *Collège d'Europe* in Belgium and work assignments with the European Economic Communities, was added. The other programs offered include *L'École nationale d'administration publique* in Québec City, *L'École Nationale d'Administration* in Paris, and the British Program for Administrative Principals in London. Nine Canadian public servants were selected for these programs during 1977, and three foreign public servants (one each from the U.K., France and Australia) were in Canada on assignment under CAP auspices.

Managing the Commission's Activities.

During 1977, a study by the Commission of the organization and management of its operations led to several major organizational decisions. These decisions were prompted by several factors which, although by no means unique to the Commission's activities, dictated that it maintain a continuing concern with respect to the organization and operation of its programs.

Along with other departments and agencies of the Public Service, the Commission found itself facing a growing workload and increasing demands for improved or expanded services. At the same time, the additional resources needed to respond to these demands were not available. Consequently, ways had to be found to make better use of existing resources. This was achieved, to some degree, through better organization and management of operations. Another factor bearing on the management of Commission operations stemmed from observations made by the Auditor General on the need to improve management's accountability for the economical, efficient and effective acquisition and utilization of resources.

Major organizational changes initiated in 1977 included the division of the Staff Development Branch into two new branches: one concerned with language training, the other with professional and managerial training and development. The language training function was separated from professional and managerial training partly in response to recommendations in the Bibeau report on language training programs in the Public Service of Canada, issued in 1976. The new Language Training Branch was made responsible for all of the Commission's language training programs and services. The Commission expects gradually to reduce various language training services provided under the cost-recovery system, because of the new policy on official languages and the resumption by the Department of National Defence of responsibility for providing language training to members of the Canadian Armed Forces. On April 1, 1978, approximately 400 man-years will be transferred to the Department of National Defence, enabling that department to establish its own language training capability.

With the Language Training Branch moving out of the cost-recovery system, only the new Staff Development Branch will operate through the cost-recovery mechanism of the revolving fund in providing executive development and professional and managerial training. Centralizing all cost-recovery training services of the Public Service Commission in one branch will permit improved financial control. The reorganization of the former Staff Development Branch also involved integrating its administrative support services with the central administrative support services provided by the Corporate Systems and Services Branch, thus enabling better use of resources.

Another organizational change that occurred this year involved the integration of the Official Languages Program within the Staffing Branch. This program is responsible for establishing language standards for bilingual positions and for examining the language ability of public servants. Integration of the Official Languages Program with the on-going staffing activities of the Commission reflects the future emphasis inherent in the new official languages policy of the Government.

The third major organizational restructuring centred on the decision to consolidate the Appeals and Anti-Discrimination branches with the Investigations Directorate of the Audit Branch into a single branch, the new Appeals and Investigations Branch described earlier.

To ensure that effective accountability mechanisms exist within the Public Service Commission, an Internal Audit Directorate was established in the Corporate Systems and Services Branch. This directorate is responsible for planning and conducting investigations to determine if the programs and operations of the Commission are being carried out with due regard for economy and efficiency, if there is compliance with legislative and central agency requirements, and if the necessary financial management controls on expenditures are in place.

To ensure a more effective and rational approach to planning, management and control of operations, the Commission's internal management machinery is being

strengthened and the management information base improved to achieve more effective accountability of managers at all levels of the Commission. Regular reports on financial and personnel management, and on other elements of Commission administration, provide senior managers with up-to-date information on such areas as budget position, levels of operating performance, personnel turnover and organizational activities. A project information reporting system was implemented to enable corporate managers to identify new projects, regulate their planning and monitor their progress. Considerable progress was made in developing and implementing systems to measure the performance of operations as well.

These systems, put in place in 1977, constitute the building blocks for the creation of an integrated planning, management and control process inside the Commission. The model for this process was developed and approved for implementation by senior managers of the Commission. This improved approach to internal management will permit the Commission to respond more effectively to the overall resource requirements of the Public Service. Work on the elaboration of this management model and on its implementation at all levels in the Commission will continue through 1978 and into early 1979.

Appendix I—1977-78 Budget of the Commission page 46

Tables and figures	Page
Distribution of man-years and funds by major activities	46
Source of man-years and funds	46
Distribution of man-years and funds for official languages activities	48
Revolving fund operations	48

Appendix II—Delegation of Staffing Authority during 1977 page 50

Tables	Page
1 Initial delegation	50
2 Further delegation	50
3 Extension of authority delegated	50

Appendix III—Exclusion from the Public Service Employment Act page 51

Appendix IV—Political Activities page 52

Appendix V—Statistics page 53

Tables	Page
Type of employment	54
Geographic area and sex	55
Geographic area and language group	55
Location and sex	56
Location and language group	57
Department and sex	58
Department and language group	60
Age and sex	62
Age and language group	62
Salary and sex	63
Salary and language group	64
Category and sex	65
Category and location	67
Category and language group	67
Category, group and sex	68
Category, group and language group	70
Senior executives, equivalents and sex	73
Senior executives, equivalents and language group	73
Women in the Senior Executive Category	75
Women in senior executive equivalent groups and levels	76
Women in the Scientific and Professional Category	77
Women in the Administrative and Foreign Service Category	78
Women in the Technical Category	79
Women in the Administrative Support Category	80
Women in the Operational Category	81
Francophones in the Senior Executive Category	83

Tables	Page
27 Francophones in senior executive equivalent groups and levels	84
28 Francophones in the Scientific and Professional Category	85
29 Francophones in the Administrative and Foreign Service Category	86
30 Francophones in the Technical Category	87
31 Francophones in the Administrative Support Category	88
32 Francophones in the Operational Category	89
33 Appointments and separations	90
34 Appointments and type of employment	91
35 Appointments, category and appointing authority	92
36 Appointments and employee mobility	100
37 Appointments, geographic mobility and sex	106
38 Appointments, geographic mobility and language group	110
39 Appointments by type and appointing authority	114
40 Appointments, appointing authority and sex	118
41 Appointments, appointing authority and language group	120
42 Appointments, geographic area and sex	122
43 Appointments, geographic area and language group	123
44 Appointments, category and language requirement of position	124
45 Appointments, language requirement of position and language group	126

Tables	Page
46 Appointments from outside the public service to bilingual positions	127
47 Appointments within the public service to bilingual positions	128
48 Appointments, university graduates	129
49 Applications and appointments, university graduates	130
50 Applications and appointments, community college and CEGEP graduates	130
51 Appointments, career-oriented summer employment	130
52 Appeals and geographic area	131
53 Appeals and category	131
54 Appeals and departments	132
55 Appeals, status of delegation and type of selection process	133
56 Separations and reasons	134
57 Separations, category and sex	135
58 Separations, category and language group	136
59 Professional and managerial training and location	138
60 Professional and managerial training and language of instruction	138
61 Language training and category	139

Figures	Page
1 Employee growth by category	65
2 National Capital Region employees	66
3 Category and sex	74
4 Category and language group	82
5 Appointments by language requirement of position	125
6 Appointments by language group	126

1977-78 Budget of the Public Service Commission

Table 1

Distribution of man-years and funds by major activities

Activity	Man-years	\$(000)
Official languages	2 151	54 469
Staffing	615	16 216
Audit	53	1 282
Appeals	51	1 100
Anti-Discrimination	12	329
Administration	745	18 087
Professional and managerial training	315	10 720
Total	3 942	102 203

Table 2

Source of man-years and funds

Source	Man-years	\$(000)
Secretary of State Vote 105	2 977	77 092
Treasury Board Vote 15	95	2 685
Revolving fund ^a	870	22 426
Total	3 942	102 203

^aCovers professional and managerial training and specialized language training (see Table 4). A revolving fund is an authorization by Parliament to draw money from the Consolidated Revenue Fund as working capital for prescribed purposes. The money drawn should not exceed a certain amount at any one time and may be expended on a continuing basis. The fund is maintained through returns on expenditures.

Figure 1

Distribution of man-years and funds by major activities

Man-years

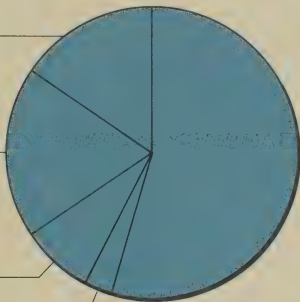
Staffing
(15) 15.6%

Administration
(5) 18.9%

Professional and
managerial training
(5) 8.0%

Audit, Appeals,
Anti-Discrimination
(6) 2.9%

Official languages
activities
(151) 54.6%



\$(000)

Staffing
(16 216) 15.9%

Administration
(18 087) 17.7%

Professional and
managerial training
(10 720) 10.5%

Audit, Appeals,
Anti-Discrimination
(2 711) 2.7%

Official languages
activities
(54 469) 53.3%

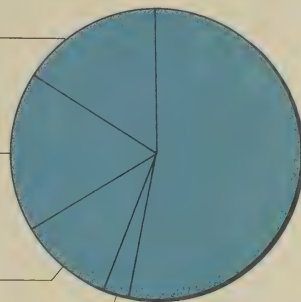


Figure 2

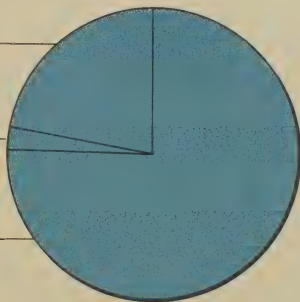
Source of man-years and funds

Man-years

Revolving fund
(0) 22.1%

Treasury Board,
Vote 15
(2) 2.4%

Secretary of State,
Vote 105
(977) 75.5%



\$(000)

Revolving fund
(22 426) 21.9%

Treasury Board,
Vote 15
(2 685) 2.6%

Secretary of State,
Vote 105
(77 092) 75.4%

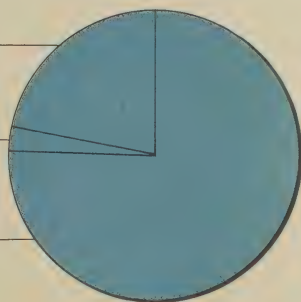


Table 3

Distribution of man-years and funds for official languages activities

Activity	Man-years	\$(000)
Continuous language training	1 431	37 537
Official Languages Program—tests, standards	110	2 994
Sponsored funds for translation of training programs	—	350
Revolving fund—specialized language training (estimate of forecast utilization)	555	12 389
Career Orientation Program	55	1 199
Total	2 151	54 469

Table 4

Revolving fund operations^a

	Man-years	Revenue \$(000)	Expendi- tures \$(000)	Pro- fits (000)
Specialized language training	555 ^b	12 423	12 389	
Professional and managerial training	315	9 537	10 037	(5)
Total	870	21 960	22 426	(4)

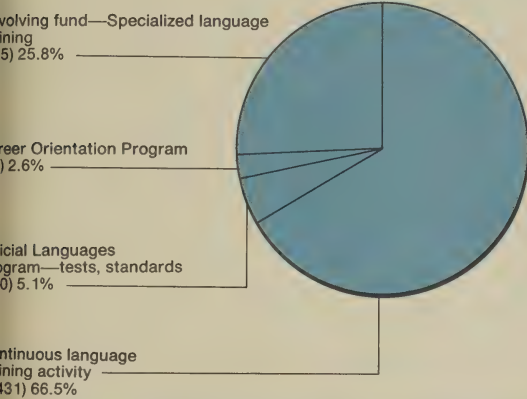
^aAuthorized to provide professional and managerial development courses, specialized language training, and related consultative services requested by departments and agencies.

^bIncludes 398 man-years to be transferred to the Department of National Defence for language training beginning April 1, 1978.

Figure 3

Distribution of man-years and funds: Official Languages activities

Man-years



\$(000)

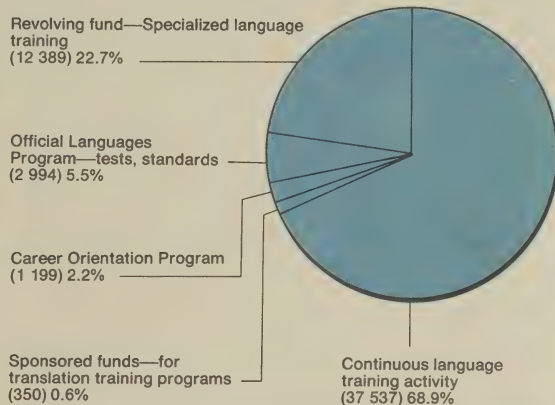
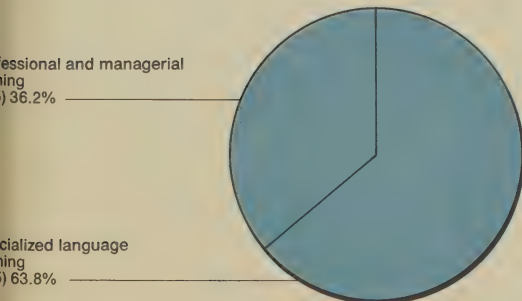


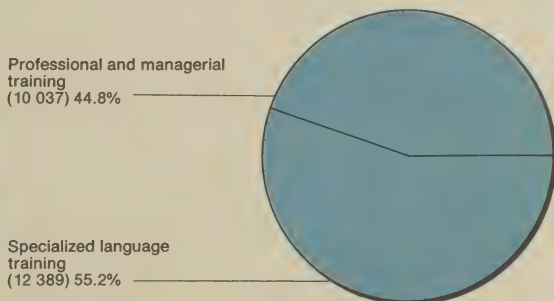
Figure 4

Off development and training, revolving fund operations

Man-years



\$(000)



Delegation of Staffing Authority during 1977

Two offers of delegation under the revised approach were outstanding on January 1, 1977. By December 31, the departments of Fisheries and Environment and of National Health and Welfare had not accepted these offers of delegated staffing authority for appointments to the Scientific and Professional, and Technical categories.

Revisions were made to all delegated staffing authority for appointments without competition and for appointments to the Economics, Sociology and Statistics Group. On April 1, 1977, the Commission withdrew from deputy heads the authority to make appointments without competition, from outside the Public Service; and to make those appointments without competition that are subject to the right of appeal, within the Public Service. The classification structure of the Economics, Sociology and Statistics Group was revised, and the number of levels increased from five to eight. On June 24, 1977, the levels available for delegation were changed from levels one and two to levels one to four, inclusive. The net impact of this change was a reduction in delegated authority because positions previously classified at the second level could, in future, be classified at either the fourth or fifth level of the new structure.

Arrangements for the delegation of staffing authority to the Auditor General were invalidated on August 1, 1977, when the Auditor General Act came into force. This act, in addition to its other provisions, provides the Auditor General with the staffing authority of the Public Service Commission for positions under his jurisdiction.

With reorganization, on August 8, 1977, of departmental responsibilities for employment and immigration, the former Department of Manpower and Immigration and the Unemployment Insurance Commission were replaced by the Canada Employment and Immigration Commission and the Department of Employment and Immigration. Both are under the jurisdiction of the same deputy head to whom staffing authority, in accordance with current policy, was delegated for both agencies. Consequently, the previous staffing delegation arrangements for positions in the Department of Manpower and Immigration and the Unemployment Insurance

Commission were replaced by the delegation of authority for the two new agencies.

On October 13, 1977, the Department of Transport was delegated authority to recruit candidates from outside the Public Service for appointment to positions in the Aircraft Maintenance Subgroup of the General Labour and Trades Group, Operational Category.

The Public Service Commission, in accordance with current policy, extended offers of delegation for staffing the Information Services (IS) Group, Administrative and Foreign Service Category, to 21 deputy heads. This authority—limited to levels one to four, inclusive—may be exercised for

intradepartmental appointments and initial appointment to the Public Service of persons recruited and referred by the Commission for selection and appointment by departments and agencies. Statistics Canada was the only department for which delegation of the IS Group was completed in 1977. It is expected that delegation of the IS Group, to the extent described, will be completed during 1978 for all departments meeting the criteria for delegation.

The following tables show, by department and agency and by occupational category, the actions effected by the instruments of delegation, completed in 1977, which resulted in changes in the authority delegated to deputy heads.

Table 1

Initial delegation

Initial delegation of authority, pursuant to Subsection 6(1)^a of the Public Service Employment Act, by department or agency, category and date

Department or agency	Category	Effective date
Canada Employment and Immigration Commission, Department of Employment and Immigration	Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical, Administrative Support, Operational	August 8, 1977

^aSubsection 6(1) of the Public Service Employment Act provides for the full delegation of staffing authority to deputy heads, subject to the terms and conditions of the Commission.

Table 2

Further delegation

Categories in which additional groups were delegated, pursuant to Subsection 6(1)^a of the Public Service Employment Act, by department or agency and date

Department or agency	Category	Effective date
Auditor General's Office	Operational	June 13, 1977
National Energy Board	Administrative and Foreign Service	July 29, 1977
Statistics Canada	Administrative and Foreign Service	December 1, 1977

^aSubsection 6(1) of the Public Service Employment Act provides for the full delegation of staffing authority to deputy heads, subject to the terms and conditions of the Commission.

Table 3

Extension of authority delegated

Category and occupational group in which additional authority was delegated, pursuant to Subsection 6(1)^a of the Public Service Employment Act, by department and date

Department	Group and category	Effective date
Transport	General Labour and Trades Operational	October 13, 1977

^aSubsection 6(1) of the Public Service Employment Act provides for the full delegation of staffing authority to deputy heads, subject to the terms and conditions of the Commission.

Exclusions from the Public Service Employment Act

The Public Service Employment Act empowers the Public Service Commission to exclude from its provisions, individuals, positions, or classes of positions, when such exclusion seems in the best interests of the Public Service. Such action requires approval of the Governor-in-Council and may, with his assent, be reversed on the advice of the Commission (Section 39).

Eight employees from the British Columbia Department of Agriculture were excluded, on initial appointment only, from Section 10, dealing with appointments based on merit, upon their appointment to positions within the federal Department of Agriculture.

The following were excluded from Section 10, dealing with merit, and from Section 20, dealing with language qualifications:

- W. J. Skinner, Director, Tax Avoidance Division, National Revenue
- L. Nelson, Chief Utilities Operating Engineer, Public Works
- persons qualified in the knowledge and use of only one of the official languages appointed to positions requiring the knowledge and use of both official languages, as per Public Service Official Languages Exclusion Order under the Public Service Employment Act, effective October 31, 1977.

Excluded from Section 21(b), dealing with appeals against appointments without competition within the Public Service, were 1 354 workers employed at postal operations level four, an equivalent or a lower level, in the Metropolitan Toronto district. The Commission deemed it in the public interest to make these appointments without the normal granting of appeal rights in order to honour a commitment to the Canadian Union of Postal Workers made several months earlier by the Post Office. The Commission has been assured that, in future, commitments will not be made which exceed the authority delegated to the department.

With respect to the Northern Careers Appointments Regulations, the exclusion of native persons from the application of certain provisions of the Public Service Employment Act, as reported by the Public Service Commission last year, has been amended so that the exclusion does not apply to a native person on appointment to any position in the Public Service other than a developmental position.

It was considered to be in the best interests of the Public Service to exclude the following persons from the operation of all the provisions of the Public Service Employment Act:

- high school students engaged for seven weeks in the summer on a special conservation training program administered by the Department of Indian and Northern Affairs;
- persons appointed to the position of acting customs excise enforcement officer with the remuneration at an hourly rate based on the minimum rate of pay, as authorized from time to time, for level four of the Clerical and Regulatory Group of Public Service employees, effective September 3, 1976;
- persons employed for a period not exceeding six months under the Federal Labour Intensive Project, established pursuant to Treasury Board Minute No. 753467, dated November 10, 1977.

Political Activities

Although public servants are prohibited from being members of Parliament, of provincial legislatures, or of territorial councils, Section 32 of the Public Service Employment Act empowers the Commission to grant leave of absence without pay to public servants seeking nomination or standing for election to these legislative bodies.

Leave is granted if, after seeking the deputy head's advice, the Commission believes that the employee's usefulness to the Public Service will not be impaired should he/she fail to be nominated or elected. If elected, he/she ceases to be an employee of the Public Service.

Six public servants were granted leave of absence during 1977, all seeking election to provincial legislatures: two in Ontario and one each in Manitoba, Québec, Saskatchewan and British Columbia. Two of these public servants were employed in Agriculture Canada, two in Fisheries and Environment, one in the Post Office and one in National Revenue.

Explanatory Notes

This appendix gives detailed information on employees in the Public Service, namely, the 282 788 persons employed under the Public Service Employment Act. Data are included on the distribution of these public servants, by type of employment, department, location, sex, language group, age group, salary, occupational group and category; and on appointments, separations, appeals, professional and managerial training, and language training.

The Public Service, as defined here, does not include employees appointed for fewer than six months; personnel appointed by order-in-council, such as deputy heads; ministerial staff; the Royal Canadian Mounted Police; the Canadian Armed Forces; Crown corporations, such as Air Canada; and certain federal agencies, such as the National Research Council. Total federal employment is about 570 000, of which Public Service employees make up less than one-half.

The Public Service population has changed over the years, largely owing to the inclusion or exclusion of departments and agencies and of particular types or groups of employees. In addition, changes in definitions that determine the number of appointments and separations have produced minor variations in the data. These variations, although of little statistical significance, have made it difficult to compare the data from one year to another. Thus, the statistics cannot be directly compared with those in previous annual reports.

To ensure comparability of data published in this appendix for the years 1976 and 1977, the 1976 population statistics given in that year's annual report were re-evaluated and adjusted. One hundred and eighty-four employees of the Prairie Farm Rehabilitation Administration and 7 504 employees in the Revenue Postmasters Subgroup B were added to the

1976 data; all employees who were on leave of absence or any form of leave without pay were excluded. These changes reduced the Public Service population as shown in 1976 by 3 855. The appointment and separation statistics were similarly re-evaluated with the following results: total 1976 appointments down by 210, total separations up by 1 890.

The Auditor General was authorized by Parliament, through the Auditor General Act, which came into force on August 1, 1977, to exercise the powers, duties and functions of the Commission with respect to staffing his organization. Nevertheless, by mutual agreement, employees of the Auditor General's Office will be treated like any other public servant, with regard to competition rights and staffing policies. In addition, appeals by employees of the Auditor General's Office against appointments and against release or demotion (Sections 21 and 31, Public Service Employment Act) will be heard by the Commission's Appeals and Investigation Branch. Furthermore, the Commission will conduct inquiries as appropriate and continue to carry out an audit of staffing in the Auditor General's Office. Therefore, all 1976 and 1977 data published in this appendix include the Auditor General's Office. Senior officers, classified as "principal," have been included in the Senior Executive Category.

Sources of data

The population statistics come primarily from payroll and superannuation records of the Department of Supply and Services. Data on the Senior Executive Category and equivalents, appointments, separations, appeals and training come from the files of the Public Service Commission.

For the population statistics, the language data on employees are obtained from the Official Languages Information System of the Treasury Board Secretariat. The language data on the Senior Executive Category and equivalents, appointments, separations and training come from the files of the Public Service Commission.

Definitions

- *Senior executive equivalents* are defined in the Personnel Management Manual of the Treasury Board, Annex A, pages 1 and 2, as follows:

Occupational group	Level
Agriculture	6
Architecture and Town Planning	8, 9
Auditing	7
Biological Sciences	6
Chemistry	6
Defence Science	7, 8
Education—Education Services	7
Engineering and Land Survey—Engineering	7, 8
Engineering and Land Survey—Survey	7, 8
Economics, Sociology and Statistics	8
Forestry Sciences	5
Historical Research	5
Law	3
Mathematics—Senior Statistician	1
Medicine—Medical Officer	4, 5
Meteorology	9
Physical Sciences	6
Scientific Research—Research Manager	3
Scientific Regulation	10
Social Work—Social Welfare	6
University Teaching	5, 6, 7
Veterinary Science	6
Foreign Service	4, 5

■ Type of appointment

- *Promotion* is an appointment where the group and subgroup of an employee does not change and where there is an increase in level; or where the group or subgroup of an employee changes and the Staffing Action Form shows an increase of at least one dollar in the maximum annual rate of pay.

- *Lateral transfer* is an appointment where the group, subgroup and level of an employee does not change; or where the group or subgroup of an employee changes and the Staffing Action Form does not show either an increase or a decrease of at least one dollar in the maximum annual rate of pay.

- *Downward transfer* is an appointment where the group and subgroup of an employee does not change and where there is a decrease in level; or where the group or subgroup of an employee changes and the Staffing Action Form shows a decrease of at least one dollar in the maximum annual rate of pay.
- *Demotion* is an appointment of an employee to a position at a lower maximum rate of pay, for reasons of incompetence or incapacity, as a result of a departmental recommendation pursuant to Section 31 of the Public Service Employment Act.
- *Reappointment for an additional term* is an appointment where the group, subgroup and level of a term employee does not change; where the new appointment is for a term period; and where the total time under term employment comes to more than six months in the same position.

Table 1

Type of employment

Number of employees, by type of employment, 1973 to 1977

Type of employment	1973 ^a	1974 ^b	1975	1976 ^c	1977
Full-time for an indeterminate period	222 550	235 521	248 516	251 503	253 271
Full-time for a specified term (6 months or over)	15 944	16 051	16 569	15 517	16 821
Total full-time employees	238 494	251 572	265 085	267 020	270 092
Part-time (indeterminate or 6 months or over)	4 472	4 999	5 407	8 705	8 181
Seasonal	2 336	2 019	2 675	1 586	1 591
Grand total^d	245 302	258 590	273 167	279 314	282 784

^aIncludes about 2 000 employees in departments not previously recorded or in new departments.

^bIncludes 2 353 employees not previously under the *Public Service Employment Act*.

^cFollowing a reanalysis of the population subject to the *Public Service Employment Act*, data for 1976 and 1977 cannot be compared exactly with data for previous year. (See Explanatory Notes, Appendix V.)

^dTotals include 2 003 employees in 1976 and 2 909 in 1977 whose type of employment was not specified on pay documents.

Note: Employees hired for periods of less than six months have been excluded from the tables. In 1977 their number ranged from a high of 25 359 in March to a low of 14 286 in December, with a monthly average of 18 241.

Source: Department of Supply and Services

Table 2

Geographic area and sex

Number and percentage of employees, by geographic area and sex, 1976 and 1977

Geographic area	1976						1977					
	Men		Women		Total ^a		Men		Women		Total ^a	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	4 401	77.8	1 253	22.2	5 655	100.0	4 548	77.5	1 317	22.5	5 865	100.0
Prince Edward Island	1 157	80.2	285	19.8	1 443	100.0	1 196	79.4	311	20.6	1 507	100.0
Saskatchewan	12 644	76.7	3 846	23.3	16 491	100.0	12 842	76.4	3 961	23.6	16 803	100.0
New Brunswick	5 926	72.9	2 205	27.1	8 131	100.0	6 124	73.3	2 235	26.7	8 359	100.0
Québec	36 834	71.2	14 915	28.8	51 751	100.0	37 570	71.0	15 348	29.0	52 918	100.0
Ontario	79 730	62.4	48 049	37.6	127 785	100.0	79 192	62.1	48 379	37.9	127 573	100.0
Manitoba	7 843	64.3	4 352	35.7	12 196	100.0	7 919	63.4	4 565	36.6	12 484	100.0
Alberta	5 193	62.9	3 066	37.1	8 260	100.0	5 271	63.6	3 018	36.4	8 289	100.0
British Columbia	11 033	62.7	6 558	37.3	17 591	100.0	11 184	61.8	6 901	38.2	18 085	100.0
Yukon	17 756	68.7	8 099	31.3	25 855	100.0	18 212	68.4	8 424	31.6	26 636	100.0
Nunavut	471	53.4	411	46.6	882	100.0	479	51.8	445	48.2	924	100.0
Northwest Territories	836	62.1	511	37.9	1 347	100.0	865	61.3	545	38.7	1 410	100.0
Outside Canada	1 480	76.8	446	23.2	1 926	100.0	1 461	75.5	473	24.5	1 934	100.0
Total^a	185 304	66.3	93 997	33.7	279 314	100.0	186 863	66.1	95 922	33.9	282 788	100.0

^aTotals include 13 employees in 1976 and 3 in 1977

whose sex was not specified on pay documents.

^bTotals include one employee in 1976 and one in 1977

whose geographic area was not specified on pay documents.

Source: Department of Supply and Services

Table 3

Geographic area and language group

Number and percentage of employees, by geographic area and language group, 1976 and 1977

Geographic area	1976						1977					
	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo-phone and franco-phone	Total ^b	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo-phone and franco-phone	Total ^b
	No.	%	No.	%			No.	%	No.	%		
Newfoundland	4 441	99.6	20	0.4	4 461	5 655	4 601	99.6	18	0.4	4 619	5 865
Prince Edward Island	1 251	96.7	43	3.3	1 294	1 443	1 269	96.6	45	3.4	1 314	1 507
Saskatchewan	14 636	97.2	429	2.8	15 065	16 491	14 710	97.3	401	2.7	15 111	16 803
New Brunswick	6 237	84.8	1 119	15.2	7 356	8 131	6 225	84.0	1 183	16.0	7 408	8 359
Québec	5 817	12.6	40 422	87.4	46 239	51 751	5 848	12.2	42 155	87.8	48 003	52 918
Ontario	91 250	81.6	20 643	18.4	111 893	127 785	86 534	80.2	21 348	19.8	107 882	127 573
Manitoba	10 011	97.5	258	2.5	10 269	12 196	10 424	97.8	233	2.2	10 657	12 484
Alberta	6 552	98.8	81	1.2	6 633	8 260	6 842	98.9	79	1.1	6 921	8 289
British Columbia	14 984	98.6	220	1.4	15 204	17 591	15 712	98.8	197	1.2	15 909	18 085
Yukon	21 337	99.0	225	1.0	21 562	25 855	22 454	99.0	218	1.0	22 672	26 636
Nunavut	610	99.0	6	1.0	616	882	640	99.4	4	0.6	644	924
Northwest Territories	995	94.9	53	5.1	1 048	1 347	1 101	95.1	57	4.9	1 158	1 410
Outside Canada	1 359	74.3	469	25.7	1 828	1 926	1 375	74.1	480	25.9	1 855	1 934
Total^a	179 480	73.7	63 988	26.3	243 468	279 314	177 735	72.8	66 419	27.2	244 154	282 788

^aFirst official language of employee.^bTotals include 35 846 employees in 1976 and 634 in 1977 whose first official language was not specified.^cTotals include one employee in 1976 and one in 1977 whose geographic area was not specified on pay documents.

Source: Department of Supply and Services

Table 4

Location and sex

Number and percentage of employees, by location and sex, 1976 and 1977

	1976						1977					
	Men		Women		Total ^a		Men		Women		Total ^a	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Metropolitan area												
St. John's, Nfld.	2 048	78.6	556	21.4	2 604	100.0	2 203	78.6	599	21.4	2 802	100.0
Halifax	8 990	76.5	2 761	23.5	11 751	100.0	9 094	76.3	2 817	23.7	11 911	100.0
Saint John, N.B.	1 077	74.6	367	25.4	1 444	100.0	1 048	73.2	383	26.8	1 431	100.0
Chicoutimi-Jonquière	272	79.8	69	20.2	341	100.0	290	81.2	67	18.8	357	100.0
Québec	5 628	75.7	1 808	24.3	7 436	100.0	5 723	75.7	1 838	24.3	7 561	100.0
Montréal	19 417	72.3	7 452	27.7	26 869	100.0	19 645	71.8	7 717	28.2	27 362	100.0
National Capital Region ^b	43 078	58.4	30 656	41.6	73 739	100.0	43 327	57.9	31 519	42.1	74 847	100.0
Oshawa	261	66.9	129	33.1	390	100.0	260	66.8	129	33.2	389	100.0
Toronto	17 019	67.3	8 265	32.7	25 284	100.0	16 947	66.6	8 483	33.4	25 430	100.0
Hamilton	2 038	68.5	936	31.5	2 974	100.0	2 036	67.4	985	32.6	3 021	100.0
Niagara-St. Catharines	825	68.6	377	31.4	1 202	100.0	814	67.4	394	32.6	1 208	100.0
Kitchener-Waterloo	945	69.0	425	31.0	1 370	100.0	975	68.9	440	31.1	1 415	100.0
London	2 413	63.1	1 411	36.9	3 824	100.0	1 804	67.7	861	32.3	2 665	100.0
Windsor	1 048	70.1	447	29.9	1 495	100.0	1 039	67.6	499	32.4	1 538	100.0
Sudbury	399	56.9	302	43.1	701	100.0	417	58.1	301	41.9	718	100.0
Thunder Bay	804	74.7	272	25.3	1 076	100.0	801	75.2	264	24.8	1 065	100.0
Winnipeg	5 505	64.4	3 042	35.6	8 547	100.0	5 511	63.7	3 138	36.3	8 469	100.0
Regina	1 472	64.8	800	35.2	2 272	100.0	1 451	63.7	826	36.3	2 277	100.0
Saskatoon	1 022	64.8	555	35.2	1 577	100.0	1 085	63.7	617	36.3	1 702	100.0
Edmonton	4 022	58.7	2 830	41.3	6 852	100.0	4 027	57.3	2 998	42.7	7 025	100.0
Calgary	2 678	61.7	1 660	38.3	4 338	100.0	2 738	59.6	1 859	40.4	4 597	100.0
Vancouver	8 238	65.8	4 276	34.2	12 514	100.0	8 459	65.5	4 461	34.5	12 920	100.0
Victoria	4 158	77.6	1 197	22.4	5 355	100.0	4 332	77.6	1 253	22.4	5 585	100.0
Total	133 357	65.4	70 593	34.6	203 955	100.0	134 026	64.9	72 448	35.1	206 475	100.0
Other locations	51 947	68.9	23 404	31.1	75 359	100.0	52 837	69.2	23 474	30.8	76 313	100.0
Grand total	185 304	66.3	93 997	33.7	279 314	100.0	186 863	66.1	95 922	33.9	282 788	100.0

^aTotals include 13 employees in 1976 and 3 in 1977 whose sex was not specified on pay documents.^bFor 1976, the breakdown was 5 037 in Québec and 68 702 in Ontario. For 1977, the breakdown reflecting the relocation of employees to Hull was not complete.

Source: Department of Supply and Services

Table 5

Location and language group

Number and percentage of employees, by location and language group, 1976 and 1977

	1976						1977					
	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo- phone and franco- phone	Total ^b	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo- phone and franco- phone	Total ^b
	No.	%	No.	%			No.	%	No.	%		
Metropolitan area												
St. John's, Nfld.	2 413	99.7	7	0.3	2 420	2 604	2 489	99.8	5	0.2	2 494	2 802
Halifax	10 667	97.7	253	2.3	10 920	11 751	10 728	97.8	239	2.2	10 967	11 911
St. John, N.B.	1 305	96.0	55	4.0	1 360	1 444	1 301	96.0	54	4.0	1 355	1 431
Niagara Falls-Jonquière	0	0.0	319	100.0	319	341	2	0.6	335	99.4	337	357
Québec	334	5.3	5 934	94.7	6 268	7 436	327	5.0	6 184	95.0	6 511	7 561
Montréal	2 170	8.7	22 752	91.3	24 922	26 869	2 091	8.1	23 612	91.9	25 703	27 362
National Capital Region ^c	45 728	68.2	21 350	31.8	67 078	73 739	46 261	67.6	22 157	32.4	68 418	74 847
Shawano	351	99.7	1	0.3	352	390	358	99.7	1	0.3	359	389
Toronto	19 752	98.7	267	1.3	20 019	25 284	15 552	98.3	271	1.7	15 823	25 430
Hamilton	2 731	99.0	27	1.0	2 758	2 974	2 821	99.0	28	1.0	2 849	3 021
Windsor-St. Catharines	1 106	98.2	20	1.8	1 126	1 202	1 138	98.2	21	1.8	1 159	1 208
Kitchener-Waterloo	1 312	99.4	8	0.6	1 320	1 370	1 331	99.4	8	0.6	1 339	1 415
London	3 476	99.3	24	0.7	3 500	3 824	2 350	99.3	16	0.7	2 366	2 665
Windsor	1 355	98.2	25	1.8	1 380	1 495	1 441	98.3	25	1.7	1 466	1 538
Windsor	529	79.3	138	20.7	667	701	540	78.6	147	21.4	687	718
Thunder Bay	1 012	99.5	5	0.5	1 017	1 076	994	99.4	6	0.6	1 000	1 065
Winnipeg	7 357	97.2	211	2.8	7 568	8 547	7 612	97.6	191	2.4	7 803	8 649
Regina	1 983	99.7	5	0.3	1 988	2 272	2 005	99.6	8	0.4	2 013	2 277
Saskatoon	1 424	99.2	11	0.8	1 435	1 577	1 580	99.2	12	0.8	1 592	1 702
Edmonton	6 022	98.0	123	2.0	6 145	6 852	6 306	98.4	102	1.6	6 408	7 025
Calgary	3 894	99.3	26	0.7	3 920	4 338	4 147	99.4	27	0.6	4 174	4 597
Vancouver	10 093	98.7	128	1.3	10 221	12 514	10 912	98.9	125	1.1	11 037	12 920
Vancouver	4 793	99.3	36	0.7	4 829	5 355	4 868	99.3	36	0.7	4 904	5 585
Total	129 807	71.5	51 725	28.5	181 532	203 955	127 154	70.3	53 610	29.7	180 764	206 475
Other locations	49 673	80.2	12 263	19.8	61 936	75 359	50 581	79.8	12 809	20.2	63 390	76 313
Grand total	179 480	73.7	63 988	26.3	243 468	279 314	177 735	72.8	66 419	27.2	244 154	282 788

^aFirst official language of employee.
^bIncludes 35 846 employees in 1976 and 38 634
 in 1977 whose first official language group was not
 specified.

^cFor 1976, the breakdown was 5 037 in Québec and
 68 702 in Ontario. For 1977, the breakdown
 reflecting the relocation of employees to Hull was not
 complete.

Source: Department of Supply and Services

Table 6

Department and sex

Number and percentage of employees, by department and sex, 1976 and 1977

Department	1976						1977					
	Men		Women		Total ^a		Men		Women		Total ^a	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Post Office	45 171	73.8	16 033	26.2	61 208	100.0	44 990	74.2	15 602	25.7	60 593	100
National Defence (Civilian)	25 286	73.8	8 993	26.2	34 279	100.0	26 089	73.8	9 284	26.2	35 373	100
National Revenue (Customs, Excise, Taxation)	14 124	61.4	8 893	38.6	23 017	100.0	14 358	59.9	9 612	40.1	23 970	100
Employment and Immigration ^b	10 489	46.2	12 202	53.8	22 691	100.0	10 531	45.3	12 735	54.7	23 266	100
Transport	16 846	86.2	2 687	13.8	19 533	100.0	17 143	85.5	2 914	14.5	20 057	100
Fisheries and Environment	9 103	79.7	2 320	20.3	11 423	100.0	9 166	79.4	2 380	20.6	11 546	100
Indian and Northern Affairs	6 827	63.2	3 977	36.8	10 804	100.0	6 908	63.0	4 057	37.0	10 965	100
Supply and Services	5 349	53.9	4 575	46.1	9 933	100.0	5 379	53.8	4 614	46.2	9 995	100
Agriculture	7 445	78.1	2 087	21.9	9 532	100.0	7 572	77.6	2 191	22.4	9 763	100
Canadian Penitentiary Service	7 082	83.6	1 393	16.4	8 475	100.0	7 905	81.6	1 777	18.4	9 682	100
National Health and Welfare	3 752	40.0	5 639	60.0	9 391	100.0	3 767	39.4	5 802	60.6	9 569	100
Public Works	7 188	79.8	1 814	20.2	9 002	100.0	7 215	79.4	1 871	20.6	9 086	100
Veterans' Affairs	3 269	47.5	3 607	52.5	6 876	100.0	2 705	46.2	3 145	53.8	5 850	100
Statistics Canada	2 536	48.8	2 662	51.2	5 198	100.0	2 461	48.5	2 617	51.5	5 078	100
Public Service Commission	1 780	45.9	2 095	54.1	3 875	100.0	1 676	45.4	2 016	54.6	3 692	100
Energy, Mines and Resources	2 892	78.2	805	21.8	3 697	100.0	2 836	77.4	830	22.6	3 666	100
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	560	18.4	2 486	81.6	3 046	100.0	611	19.2	2 576	80.8	3 187	100
External Affairs	1 887	60.3	1 241	39.7	3 128	100.0	1 885	60.6	1 224	39.4	3 109	100
Secretary of State	1 103	38.2	1 782	61.8	2 885	100.0	1 129	37.2	1 903	62.8	3 032	100
Consumer and Corporate Affairs	1 505	60.8	971	39.2	2 476	100.0	1 479	60.0	984	40.0	2 463	100
Industry, Trade and Commerce	1 520	63.5	873	36.5	2 393	100.0	1 494	62.9	880	37.1	2 374	100
Communications	1 393	67.1	684	32.9	2 077	100.0	1 416	66.2	723	33.8	2 139	100
Regional Economic Expansion	806	64.2	449	35.8	1 255	100.0	805	64.6	442	35.4	1 247	100
Justice	483	49.7	488	50.3	971	100.0	495	47.7	543	52.3	1 038	100
Canadian Grain Commission	821	84.6	150	15.4	971	100.0	828	84.0	158	16.0	986	100
National Museums of Canada	637	64.9	344	35.1	981	100.0	621	63.5	357	36.5	978	100
Canadian International Development Agency	539	55.9	425	44.1	964	100.0	534	56.8	406	43.2	940	100
Treasury Board	467	59.4	319	40.6	786	100.0	492	60.1	326	39.9	818	100
Canadian Transport Commission	475	60.8	306	39.2	781	100.0	482	59.7	326	40.3	808	100
Labour	351	52.7	315	47.3	666	100.0	352	50.9	339	49.1	691	100
Finance	372	54.5	311	45.5	683	100.0	371	54.3	312	45.7	683	100
Public Archives	413	59.6	280	40.4	693	100.0	401	59.4	274	40.6	675	100
Anti-Inflation Board	294	52.0	271	48.0	565	100.0	296	47.1	333	52.9	629	100
National Library	120	25.4	353	74.6	473	100.0	129	26.8	353	73.2	482	100
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	228	54.4	191	45.6	419	100.0	246	54.9	202	45.1	448	100
Auditor General's Office ^c	280	72.5	106	27.5	386	100.0	308	72.0	120	28.0	428	100
National Energy Board	198	59.8	133	40.2	331	100.0	217	61.8	134	38.2	351	100
Veteran's Land Administration	224	61.7	139	38.3	363	100.0	201	62.2	122	37.8	323	100
Canada Pension Commission	176	40.6	258	59.4	434	100.0	108	34.6	204	65.4	312	100
Privy Council Office	125	47.3	139	52.7	264	100.0	121	45.7	144	54.3	265	100

Table 6 cont'd

	1976						1977					
	Men		Women		Total ^a		Men		Women		Total ^a	
Department	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
National Parole Board	229	44.5	286	55.5	515	100.0	68	30.2	157	69.8	225	100.0
Solicitor General	103	50.2	102	49.8	205	100.0	115	53.5	100	46.5	215	100.0
Prisoner Farm Rehabilitation Administration	94	51.1	90	48.9	184	100.0	93	51.4	88	48.6	181	100.0
Insurance	113	62.8	67	37.2	180	100.0	114	63.3	66	36.7	180	100.0
Public Service Staff Relations Board	86	55.1	70	44.9	156	100.0	89	53.6	77	46.4	166	100.0
Indian Affairs	103	55.7	82	44.3	185	100.0	86	53.8	74	46.3	160	100.0
Science and Technology	72	52.6	65	47.4	137	100.0	76	54.7	63	45.3	139	100.0
Federal Court	63	51.2	60	48.8	123	100.0	69	51.9	64	48.1	133	100.0
Communication Security Establishment							107	83.6	21	16.4	128	100.0
Indian Labour Relations Board	37	44.6	46	55.4	83	100.0	37	45.7	44	54.3	81	100.0
Governor General's Secretariat	37	51.4	35	48.6	72	100.0	35	48.6	37	51.4	72	100.0
Federal-Provincial Relations Office							33	47.8	36	52.2	69	100.0
Office of the Commissioner of Official Languages	34	47.9	37	52.1	71	100.0	34	50.0	34	50.0	68	100.0
Migration Appeal Board	30	51.7	28	48.3	58	100.0	27	45.0	33	55.0	60	100.0
Supreme Court	27	56.3	21	43.8	48	100.0	25	54.3	21	45.7	46	100.0
Bureau of Pension Advocates	48	43.6	62	56.4	110	100.0	18	43.9	23	56.1	41	100.0
Office of the Chief Electoral Officer	20	55.6	16	44.4	36	100.0	18	46.2	21	53.8	39	100.0
International Joint Commission	23	59.0	16	41.0	39	100.0	24	70.6	10	29.4	34	100.0
Law Reform Commission	4	13.3	26	86.7	30	100.0	5	15.2	28	84.8	33	100.0
Sex Review Board	10	31.3	22	68.8	32	100.0	10	31.3	22	68.8	32	100.0
Griff Board	14	50.0	14	50.0	28	100.0	14	48.3	15	51.7	29	100.0
War Veterans' Allowance Board	15	53.6	13	46.4	28	100.0	14	51.9	13	48.1	27	100.0
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	12	46.2	14	53.8	26	100.0	13	59.1	9	40.9	22	100.0
Pension Review Board	6	50.0	6	50.0	12	100.0	6	46.2	7	53.8	13	100.0
Office of the Administrator, Anti-Inflation Act	3	33.3	6	66.7	9	100.0	6	50.0	6	50.0	12	100.0
Office of the Co-ordinator, Status Women	1	9.1	10	90.9	11	100.0	1	8.3	11	91.7	12	100.0
Restrictive Trade Practices Commission	4	36.4	7	63.6	11	100.0	4	36.4	7	63.6	11	100.0
Human Rights Commission							0	0.0	3	100.0	3	100.0
Total	185 304	66.3	93 997	33.7	279 314	100.0	186 863	66.1	95 922	33.9	282 788	100.0

als include 13 employees in 1976 and 3 in 1977
 se sex was not specified on pay documents.
 s department was formed by combining the
 artment of Manpower and Immigration and the
 mployment Insurance Commission. In 1976,
 e departments employed 12 554 and 10 137
 ectively.

Explanatory Notes, Appendix V.

ce: Department of Supply and Services

Table 7

Department and language group

Number and percentage of employees, by department and language group, 1976 and 1977

Department	1976						1977					
	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo- phone and franco- phone	Total ^b	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo- phone and franco- phone	Total
	No.	%	No.	%			No.	%	No.	%		
Post Office	33 008	68.7	15 005	31.3	48 013	61 208	28 465	64.9	15 397	35.1	43 862	60 565
National Defence (Civilian)	25 518	81.9	5 635	18.1	31 153	34 279	25 995	82.0	5 693	18.0	31 688	35 377
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	16 143	74.9	5 422	25.1	21 565	23 017	16 644	75.1	5 532	24.9	22 176	23 977
Employment and Immigration ^c	13 759	67.0	6 769	33.0	20 528	22 691	13 867	66.7	6 936	33.3	20 803	23 266
Transport	13 217	79.8	3 342	20.2	16 559	19 533	13 746	80.6	3 305	19.4	17 051	20 055
Fisheries and Environment	9 381	87.6	1 332	12.4	10 713	11 423	9 446	87.6	1 338	12.4	10 784	11 544
Indian and Northern Affairs	7 047	85.9	1 157	14.1	8 204	10 804	7 244	83.3	1 457	16.7	8 701	10 966
Supply and Services	6 123	67.0	3 020	33.0	9 143	9 933	6 333	65.5	3 337	34.5	9 670	9 999
Agriculture	7 452	81.4	1 701	18.6	9 153	9 532	7 649	81.4	1 750	18.6	9 399	9 766
Canadian Penitentiary Service	5 525	69.8	2 390	30.2	7 915	8 475	6 445	69.0	2 901	31.0	9 346	9 666
National Health and Welfare	6 897	81.6	1 557	18.4	8 454	9 391	6 912	81.6	1 562	18.4	8 474	9 566
Public Works	4 726	70.2	2 010	29.8	6 736	9 002	5 323	71.2	2 151	28.8	7 474	9 006
Veterans' Affairs	4 486	71.7	1 768	28.3	6 254	6 876	3 441	65.9	1 777	34.1	5 218	5 856
Statistics Canada	3 443	70.1	1 472	29.9	4 915	5 198	3 275	68.5	1 508	31.5	4 783	5 077
Public Service Commission	1 129	30.9	2 521	69.1	3 650	3 875	1 162	32.6	2 406	67.4	3 568	3 869
Energy, Mines and Resources	3 056	84.7	553	15.3	3 609	3 697	3 035	84.6	552	15.4	3 587	3 666
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	1 531	81.6	346	18.4	1 877	3 046	1 881	78.7	509	21.3	2 390	3 186
External Affairs	2 080	70.7	861	29.3	2 941	3 128	2 107	70.2	894	29.8	3 001	3 106
Secretary of State	816	29.2	1 983	70.8	2 799	2 885	870	29.5	2 076	70.5	2 946	3 036
Consumer and Corporate Affairs	1 710	70.5	717	29.5	2 427	2 476	1 696	69.7	739	30.3	2 435	2 466
Industry, Trade and Commerce	1 830	81.3	420	18.7	2 250	2 393	1 795	80.1	446	19.9	2 241	2 376
Communications	1 529	76.7	464	23.3	1 993	2 077	1 570	76.3	487	23.7	2 057	2 136
Regional Economic Expansion	838	75.2	276	24.8	1 114	1 255	793	74.2	276	25.8	1 069	1 244
Justice	652	75.4	213	24.6	865	971	693	74.4	239	25.6	932	1 036
Canadian Grain Commission	850	96.8	28	3.2	878	971	875	96.6	31	3.4	906	986
National Museums of Canada	652	69.3	289	30.7	941	981	671	69.9	289	30.1	960	979
Canadian International Development Agency	488	53.1	431	46.9	919	964	458	51.6	430	48.4	888	949
Treasury Board	473	66.4	239	33.6	712	786	507	67.6	243	32.4	750	819
Canadian Transport Commission	566	73.8	201	26.2	767	781	593	74.6	202	25.4	795	808
Labour	483	79.4	125	20.6	608	666	492	77.0	147	23.0	639	686
Finance	441	69.4	194	30.6	635	683	433	67.2	211	32.8	644	686
Public Archives	435	63.8	247	36.2	682	693	418	63.2	243	36.8	661	676
Anti-Inflation Board	18	72.0	7	28.0	25	565	8	72.7	3	27.3	11	626
National Library	332	71.1	135	28.9	467	473	344	71.7	136	28.3	480	486
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	170	49.7	172	50.3	342	419	221	52.4	201	47.6	422	441
Auditor General's Office ^d	265	73.2	97	26.8	362	386	296	71.8	116	28.2	412	428
National Energy Board	279	88.6	36	11.4	315	331	293	87.7	41	12.3	334	355
Veteran's Land Administration	314	89.7	36	10.3	350	363	282	87.9	39	12.1	321	330

Table 7 cont'd

Department	1976						1977					
	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo- phone and franco- phone	Total ^b	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo- phone and franco- phone	Total ^b
	No.	%	No.	%			No.	%	No.	%		
Canadian Pension Commission	327	77.7	94	22.3	421	434	226	75.8	72	24.2	298	312
Privy Council Office	121	52.6	109	47.4	230	264	140	54.3	118	45.7	258	265
National Parole Board	372	79.5	96	20.5	468	515	134	63.5	77	36.5	211	225
Director General	116	69.9	50	30.1	166	205	122	68.9	55	31.1	177	215
Marie Farm Rehabilitation Administration	106	100.0	0	0.0	106	184	91	100.0	0	0.0	91	181
Insurance	144	83.7	28	16.3	172	180	145	81.5	33	18.5	178	180
Public Service Staff Relations Board	71	48.6	75	51.4	146	156	73	49.0	76	51.0	149	166
Indian Affairs	104	63.0	61	37.0	165	185	96	64.4	53	35.6	149	160
Science and Technology	94	73.4	34	26.6	128	137	93	69.4	41	30.6	134	139
General Court	84	70.0	36	30.0	120	123	78	66.1	40	33.9	118	133
Communication Security Establishment	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	128
Canadian Labour Relations Board	37	49.3	38	50.7	75	83	36	48.0	39	52.0	75	81
Governor General's Secretariat	23	41.1	33	58.9	56	72	30	44.1	38	55.9	68	72
Federal-Provincial Relations Office	—	—	—	—	—	—	35	53.8	30	46.2	65	69
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0.0	1	100.0	1	71	—	—	—	—	—	68
Migration Appeal Board	36	64.3	20	35.7	56	58	37	64.9	20	35.1	57	60
Supreme Court	23	53.5	20	46.5	43	48	23	53.5	20	46.5	43	46
Bureau of Pension Advocates	86	83.5	17	16.5	103	110	31	86.1	5	13.9	36	41
Office of the Chief Electoral Officer	8	22.9	27	77.1	35	36	8	22.2	28	77.8	36	39
International Joint Commission	—	—	—	—	—	39	1	100.0	0	0.0	1	34
Law Reform Commission	9	30.0	21	70.0	30	30	10	32.3	21	67.7	31	33
Sex Review Board	15	48.4	16	51.6	31	32	12	40.0	18	60.0	30	32
Refugee Board	9	64.3	5	35.7	14	28	1	50.0	1	50.0	2	29
War Veterans' Allowance Board	15	60.0	10	40.0	25	28	12	50.0	12	50.0	24	27
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	7	30.4	16	69.6	23	26	9	45.0	11	55.0	20	22
Pension Review Board	5	45.5	6	54.5	11	12	6	46.2	7	53.8	13	13
Office of the Administrator, Anti-Inflation Act	—	—	—	—	—	9	—	—	—	—	—	12
Office of the Co-ordinator, Status of Women	—	—	—	—	—	11	—	—	—	—	—	12
Restrictive Trade Practices Commission	6	60.0	4	40.0	10	11	7	63.6	4	36.4	11	11
Human Rights Commission	—	—	—	—	—	—	1	100.0	0	0.0	1	3
Total	179 480	73.7	63 988	26.3	243 468	279 314	177 735	72.8	66 419	27.2	244 154	282 788

These departments employed 12 554 and 10 137 respectively.

Explanatory Notes, Appendix V.

Source: Department of Supply and Services

Table 8

Age and sex

Number and percentage of employees, by age group and sex, 1976 and 1977

Age group	1976						1977					
	Men		Women		Total ^a		Men		Women		Total ^a	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Under 20	2 184	37.0	3 723	63.0	5 908	100.0	1 783	36.1	3 151	63.9	4 934	100.0
20—24	17 158	46.7	19 550	53.3	36 712	100.0	16 226	46.2	18 902	53.8	35 128	100.0
25—29	28 835	62.2	17 521	37.8	46 360	100.0	28 628	60.5	18 679	39.5	47 308	100.0
30—34	23 373	70.9	9 587	29.1	32 960	100.0	25 710	70.1	10 968	29.9	36 678	100.0
35—39	17 895	70.4	7 511	29.6	25 408	100.0	18 991	70.6	7 924	29.4	26 915	100.0
40—44	17 478	69.6	7 618	30.4	25 096	100.0	17 517	69.7	7 611	30.3	25 128	100.0
45—49	18 525	70.0	7 944	30.0	26 470	100.0	18 936	70.7	7 848	29.3	26 785	100.0
50—54	24 315	72.7	9 117	27.3	33 433	100.0	22 597	71.8	8 869	28.2	31 467	100.0
55—59	23 035	76.1	7 240	23.9	30 275	100.0	23 493	76.0	7 409	24.0	30 902	100.0
60—64	11 976	74.9	4 013	25.1	15 989	100.0	12 048	75.1	3 988	24.9	16 036	100.0
65 and over	192	75.6	62	24.4	254	100.0	572	56.0	450	44.0	1 022	100.0
Total^b	185 304	66.3	93 997	33.7	279 314	100.0	186 863	66.1	95 922	33.9	282 785	100.0

^aTotals include 13 employees in 1976 and 3 in 1977 whose sex was not specified on pay documents.^bTotals include 449 employees in 1976 and 485 in 1977 whose birthdate was not specified.

Source: Department of Supply and Services

Table 9

Age and language group

Number and percentage of employees, by age group and language group, 1976 and 1977

Age group	1976						1977					
	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo-phone and franco-phone	Total ^b	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo-phone and franco-phone	Total ^b
	No.	%	No.	%			No.	%	No.	%		
Under 20	2 497	60.8	1 607	39.2	4 104	5 908	2 125	60.5	1 389	39.5	3 514	4 934
20—24	19 665	66.4	9 969	33.6	29 634	36 712	18 079	64.5	9 960	35.5	28 039	35 128
25—29	27 626	68.8	12 501	31.2	40 127	46 360	27 780	68.2	12 941	31.8	40 721	47 308
30—34	20 184	69.3	8 946	30.7	29 130	32 960	22 405	68.9	10 104	31.1	32 509	36 678
35—39	16 436	73.3	5 977	26.7	22 413	25 408	17 070	72.1	6 614	27.9	23 684	26 915
40—44	16 555	74.8	5 569	25.2	22 124	25 096	16 376	74.4	5 641	25.6	22 017	25 128
45—49	17 933	76.3	5 581	23.7	23 514	26 470	17 634	75.4	5 758	24.6	23 392	26 785
50—54	24 295	80.4	5 919	19.6	30 214	33 433	22 071	79.2	5 795	20.8	27 866	31 467
55—59	22 226	81.1	5 189	18.9	27 415	30 275	22 260	80.7	5 337	19.3	27 597	30 902
60—64	11 680	82.2	2 534	17.8	14 214	15 989	11 339	80.9	2 674	19.1	14 013	16 036
65 and over	150	82.4	32	17.6	182	254	353	87.8	49	12.2	402	1 022
Total^c	179 480	73.7	63 988	26.3	243 468	279 314	177 735	72.8	66 419	27.2	244 154	282 785

^aFirst official language of employee^bTotals include 35 846 employees in 1976 and 38 634 in 1977 whose first official language was not specified.^cTotals include 449 employees in 1976 and 485 in 1977 whose birthdate was not specified.

Source: Department of Supply and Services

Table 10

Salary and sex

Number and percentage of employees, by salary group and sex, 1976 and 1977

Salary group ^a	1976						1977					
	Men		Women		Total ^b		Men		Women		Total ^b	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Under 6 000	8	22.2	28	77.8	36	100.0	2	14.3	12	85.7	14	100.0
6 000—6 499	82	25.9	234	73.8	317	100.0	3	23.1	10	76.9	13	100.0
6 500—6 999	367	20.6	1 418	79.4	1 785	100.0	17	15.3	94	84.7	111	100.0
7 000—7 499	275	10.5	2 329	89.3	2 608	100.0	446	23.7	1 435	76.3	1 881	100.0
7 500—7 999	918	16.5	4 651	83.5	5 573	100.0	347	15.9	1 838	84.1	2 185	100.0
8 000—8 499	2 602	31.0	5 788	69.0	8 390	100.0	776	17.5	3 654	82.5	4 430	100.0
8 500—8 999	2 915	44.0	3 715	56.0	6 630	100.0	1 545	25.3	4 556	74.7	6 101	100.0
9 000—9 499	2 649	30.6	6 002	69.4	8 652	100.0	2 963	45.3	3 583	54.7	6 546	100.0
9 500—9 999	4 218	33.1	8 538	66.9	12 758	100.0	2 875	50.0	2 876	50.0	5 751	100.0
10 000—10 999	10 244	46.7	11 705	53.3	21 949	100.0	7 978	39.4	12 246	60.6	20 224	100.0
11 000—11 999	10 436	49.8	10 511	50.2	20 947	100.0	9 633	42.2	13 175	57.8	22 809	100.0
12 000—12 999	29 770	77.5	8 630	22.5	38 400	100.0	13 927	50.8	13 462	49.2	27 389	100.0
13 000—13 999	22 268	84.3	4 135	15.7	26 404	100.0	30 879	82.2	6 669	17.8	37 548	100.0
14 000—14 999	12 573	80.1	3 115	19.9	15 688	100.0	10 815	72.0	4 202	28.0	15 017	100.0
15 000—15 999	12 301	83.6	2 406	16.4	14 707	100.0	12 197	82.3	2 619	17.7	14 816	100.0
16 000—16 999	12 250	84.5	2 245	15.5	14 495	100.0	10 899	84.9	1 936	15.1	12 835	100.0
17 000—17 999	7 946	86.6	1 232	13.4	9 178	100.0	13 100	80.5	3 182	19.5	16 282	100.0
18 000—18 999	4 640	87.3	678	12.7	5 318	100.0	7 567	84.5	1 384	15.5	8 951	100.0
19 000—19 999	4 710	89.5	552	10.5	5 262	100.0	5 497	83.9	1 055	16.1	6 553	100.0
20 000—20 999	3 219	86.4	508	13.6	3 727	100.0	4 524	86.9	681	13.1	5 205	100.0
21 000—21 999	2 598	88.9	325	11.1	2 923	100.0	4 819	89.0	593	11.0	5 412	100.0
22 000—22 999	3 022	92.4	247	7.6	3 269	100.0	2 731	85.2	476	14.8	3 207	100.0
23 000—23 999	2 917	92.2	247	7.8	3 164	100.0	2 382	89.3	285	10.7	2 667	100.0
24 000—24 999	1 764	93.5	123	6.5	1 887	100.0	3 172	89.8	361	10.2	3 533	100.0
25 000—25 999	2 082	94.6	119	5.4	2 201	100.0	3 645	93.4	258	6.6	3 903	100.0
26 000—26 999	1 947	96.2	77	3.8	2 024	100.0	1 292	90.7	132	9.3	1 424	100.0
27 000—27 999	1 548	96.4	58	3.6	1 606	100.0	1 970	93.1	146	6.9	2 116	100.0
28 000—28 999	1 438	97.4	39	2.6	1 477	100.0	1 637	93.9	107	6.1	1 744	100.0
29 000—29 999	884	96.5	32	3.5	916	100.0	2 319	95.9	99	4.1	2 418	100.0
30 000—30 999	1 069	96.9	34	3.1	1 103	100.0	1 361	95.4	65	4.6	1 426	100.0
31 000—31 999	1 054	97.2	30	2.8	1 084	100.0	958	97.0	30	3.0	988	100.0
32 000—32 999	650	98.3	11	1.7	661	100.0	1 142	96.5	41	3.5	1 183	100.0
33 000—33 999	860	98.2	16	1.8	876	100.0	1 005	97.1	30	2.9	1 035	100.0
34 000—34 999	720	97.8	16	2.2	736	100.0	1 137	98.0	23	2.0	1 160	100.0
35 000—35 999	260	93.5	18	6.5	278	100.0	513	98.7	7	1.3	520	100.0
36 000—36 999	277	96.2	11	3.8	288	100.0	831	96.4	31	3.6	862	100.0
37 000—37 999	253	94.8	14	5.2	267	100.0	343	96.6	12	3.4	355	100.0
38 000—38 999	129	98.5	2	1.5	131	100.0	422	94.8	23	5.2	445	100.0
39 000—39 999	182	95.8	8	4.2	190	100.0	377	95.9	16	4.1	393	100.0
40 000—44 999	353	98.6	5	1.4	358	100.0	647	97.4	17	2.6	664	100.0
45 000—49 999	41	95.3	2	4.7	43	100.0	87	97.8	2	2.2	89	100.0
50 000 and over	5	100.0	0	0.0	5	100.0	16	88.9	2	11.1	18	100.0
Total	168 444	67.8	79 854	32.2	248 311	100.0	168 796	67.5	81 425	32.5	250 223	100.0
Other ^c	16 860	54.4	14 143	45.6	31 003	100.0	18 067	55.5	14 497	44.5	32 565	100.0
Grand total	185 304	66.3	93 997	33.7	279 314	100.0	186 863	66.1	95 922	33.9	282 788	100.0

Based on employee's annual rate of pay on December 31.

Totals include 13 employees in 1976 and 3 in 1977

whose sex was not specified on pay documents.

Partly-rated employees whose scheduled weekly

hours of work were fewer than 35 hours, and

employees whose pay data were not available.

Source: Department of Supply and Services

Table 11

Salary and language group

Number and percentage of employees, by salary group and language group, 1976 and 1977

Salary group ^a	1976						1977					
	Anglophone ^b		Francophone ^b		Anglo- phone and franco- phone	Total ^c	Anglophone ^b		Francophone ^b		Anglo- phone and franco- phone	Total
	No.	%	No.	%			No.	%	No.	%		
Under 6 000	12	70.6	5	29.4	17	36	7	63.6	4	36.4	11	20
6 000—6 499	134	60.9	86	39.1	220	317	7	63.6	4	36.4	11	20
6 500—6 999	1 193	80.1	296	19.9	1 489	1 785	56	80.0	14	20.0	70	100
7 000—7 499	1 358	64.1	761	35.9	2 119	2 608	1 148	82.8	239	17.2	1 387	1 627
7 500—7 999	2 935	66.1	1 503	33.9	4 438	5 573	921	65.2	491	34.8	1 412	1 793
8 000—8 499	5 230	74.0	1 837	26.0	7 067	8 390	2 183	69.1	978	30.9	3 161	3 719
8 500—8 999	3 545	65.9	1 838	34.1	5 383	6 630	3 396	66.9	1 679	33.1	5 075	6 154
9 000—9 499	5 040	69.2	2 245	30.8	7 285	8 652	4 005	70.3	1 690	29.7	5 695	6 847
9 500—9 999	7 936	70.1	3 383	29.9	11 319	12 758	3 420	68.6	1 562	31.4	4 982	5 544
10 000—10 999	14 415	71.3	5 794	28.7	20 209	21 949	12 785	69.7	5 547	30.3	18 332	20 209
11 000—11 999	14 167	72.4	5 410	27.6	19 577	20 947	15 156	71.9	5 934	28.1	21 090	22 031
12 000—12 999	24 254	71.5	9 679	28.5	33 933	38 400	16 830	70.0	7 206	30.0	24 036	27 336
13 000—13 999	17 007	70.9	6 967	29.1	23 974	26 404	21 158	67.2	10 315	32.8	31 473	37 019
14 000—14 999	11 412	77.8	3 254	22.2	14 666	15 688	9 977	72.8	3 732	27.2	13 709	15 011
15 000—15 999	10 045	74.3	3 483	25.7	13 528	14 707	10 794	77.9	3 062	22.1	13 856	14 918
16 000—16 999	10 292	75.3	3 373	24.7	13 665	14 495	8 959	75.4	2 917	24.6	11 876	12 612
17 000—17 999	6 416	74.7	2 171	25.3	8 587	9 178	11 181	72.5	4 232	27.5	15 413	16 291
18 000—18 999	3 814	77.4	1 116	22.6	4 930	5 318	6 266	75.2	2 070	24.8	8 336	8 954
19 000—19 999	3 651	74.9	1 226	25.1	4 877	5 262	4 512	73.3	1 642	26.7	6 154	6 638
20 000—20 999	2 641	75.7	848	24.3	3 489	3 727	3 726	76.8	1 127	23.2	4 853	5 173
21 000—21 999	2 058	76.5	631	23.5	2 689	2 923	3 918	76.9	1 177	23.1	5 095	5 541
22 000—22 999	2 478	81.2	572	18.8	3 050	3 269	2 219	73.3	810	26.7	3 029	3 269
23 000—23 999	2 272	76.7	691	23.3	2 963	3 164	1 935	76.9	580	23.1	2 515	2 699
24 000—24 999	1 490	84.2	280	15.8	1 770	1 887	2 591	77.7	745	22.3	3 336	3 581
25 000—25 999	1 694	82.5	360	17.5	2 054	2 201	2 982	80.9	706	19.1	3 688	3 994
26 000—26 999	1 622	86.9	245	13.1	1 867	2 024	1 072	80.6	258	19.4	1 330	1 480
27 000—27 999	1 292	86.1	209	13.9	1 501	1 606	1 560	77.8	445	22.2	2 005	2 150
28 000—28 999	1 147	83.8	222	16.2	1 369	1 477	1 356	82.9	280	17.1	1 636	1 716
29 000—29 999	729	84.9	130	15.1	859	916	1 906	85.0	337	15.0	2 243	2 380
30 000—30 999	864	87.1	128	12.9	992	1 103	1 069	80.5	259	19.5	1 328	1 487
31 000—31 999	863	87.1	128	12.9	991	1 084	789	84.7	142	15.3	931	1 073
32 000—32 999	501	84.2	94	15.8	595	661	937	85.2	163	14.8	1 100	1 263
33 000—33 999	682	86.3	108	13.7	790	876	836	88.8	105	11.2	941	1 046
34 000—34 999	616	90.7	63	9.3	679	736	880	84.6	160	15.4	1 040	1 200
35 000—35 999	211	85.4	36	14.6	247	278	415	86.8	63	13.2	478	541
36 000—36 999	238	90.2	26	9.8	264	288	700	88.3	93	11.7	793	886
37 000—37 999	225	88.9	28	11.1	253	267	270	83.3	54	16.7	324	339
38 000—38 999	102	85.7	17	14.3	119	131	351	87.1	52	12.9	403	434
39 000—39 999	143	85.1	25	14.9	168	190	322	90.2	35	9.8	357	392
40 000—44 999	251	78.7	68	21.3	319	358	499	83.7	97	16.3	596	657
45 000—49 999	24	75.0	8	25.0	32	43	61	83.6	12	16.4	73	95
50 000 and over	3	100.0		0.0	3	5	8	61.5	5	38.5	13	18
Total	165 002	73.5	59 344	26.5	224 346	248 311	163 163	72.8	61 023	27.2	224 186	250 159
Other ^d	14 478	75.7	4 644	24.3	19 122	31 003	14 572	73.0	5 396	27.0	19 968	32 575
Grand total	179 480	73.7	63 988	26.3	243 468	279 314	177 735	72.8	66 419	27.2	244 154	282 734

^aBased on employee's annual rate of pay on December 31.^bFirst official language of employee.^cTotals include 35 846 employees in 1976 and 38 634 in 1977 whose first official language was not specified.

Source: Department of Supply and Services

^dHourly-rated employees whose scheduled weekly hours of work were fewer than 35 hours, and employees for whom pay data were not available.

Figure 1

Employee growth by category

Percentage increase of employees by occupational category, 1973 to 1977

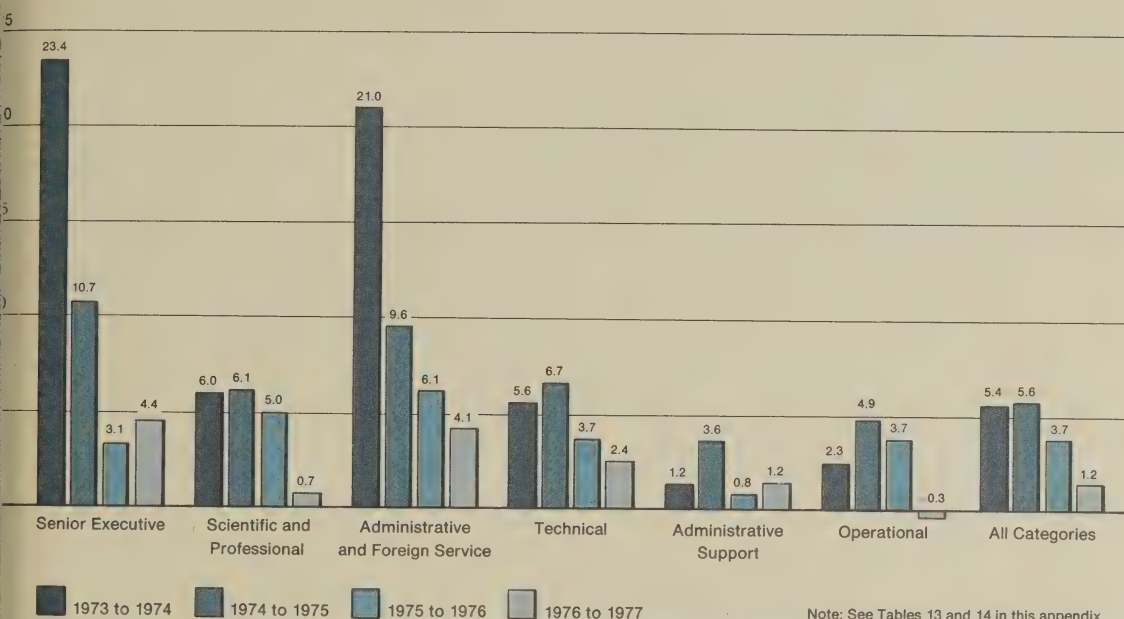


Table 12

Category and sex

Number and percentage of employees, by occupational category and sex, 1976 and 1977

Occupational category	1976						1977					
	Men		Women		Total ^a		Men		Women		Total ^a	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Senior Executive ^b	1 238	97.6	30	2.4	1 268	100.0	1 286	97.1	38	2.9	1 324	100.0
Scientific and Professional	18 439	76.6	5 637	23.4	24 076	100.0	18 686	77.0	5 566	23.0	24 252	100.0
Administrative and Foreign Service	39 207	79.6	10 033	20.4	49 240	100.0	39 916	77.9	11 341	22.1	51 257	100.0
Technical	23 627	90.2	2 554	9.8	26 181	100.0	24 068	89.8	2 732	10.2	26 800	100.0
Total (officer categories)^c	82 447	81.9	18 253	18.1	100 700	100.0	83 856	81.0	19 676	19.0	103 532	100.0
Administrative Support	15 482	21.6	56 266	78.4	71 748	100.0	15 285	21.1	57 301	78.9	72 586	100.0
Operational	87 009	81.8	19 330	18.2	106 352	100.0	87 282	82.3	18 761	17.7	106 046	100.0
Grand total^c	185 304	66.3	93 997	33.7	279 314	100.0	186 863	66.1	95 922	33.9	282 788	100.0

^aIncludes 13 employees in 1976 and 3 in 1977 whose sex was not specified on pay documents, and on PSC data that include 65 employees in 1976 and 101 in 1977 on leave of absence or appointed in an acting capacity. These employees are not included in totals and grand total.

^cTotals include 514 employees in 1976 and 624 in 1977 in the Public Service Staff Relations Board and the Communication Security Establishment and other employees whose positions have not been converted to one of the six occupational categories.

Source: Department of Supply and Services, Report for Senior Executive Category

Figure 2

NCR employees

Employees in the National Capital Region as a percentage of total employees, by occupational category, 1973 to 1977

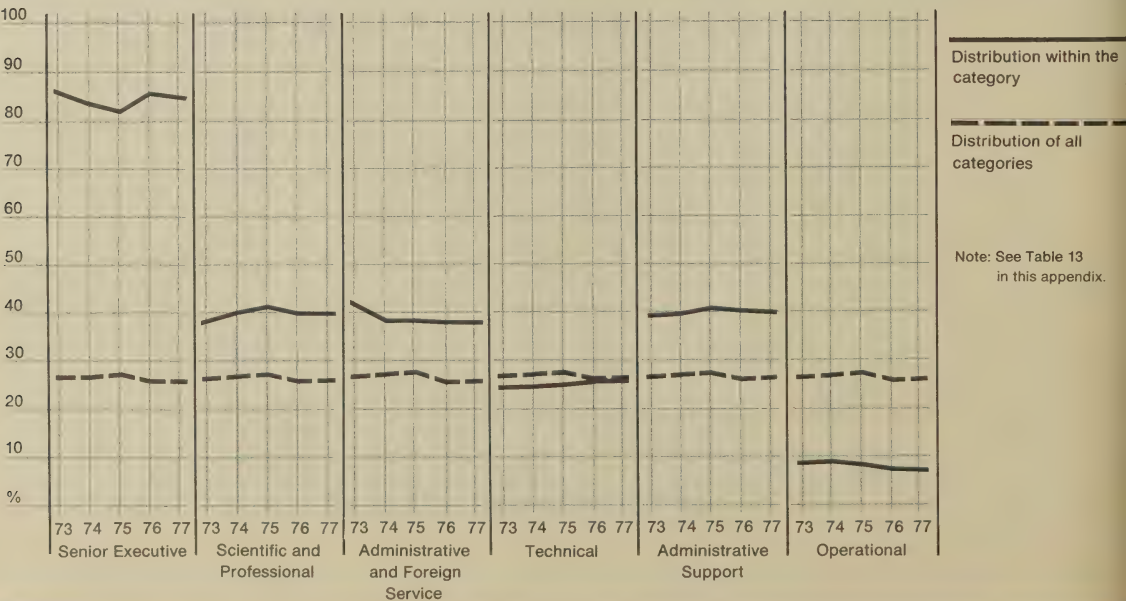


Table 13

Category and location

Number and percentage of employees, by occupational category and location, 1976 and 1977

Category	1976						1977					
	National Capital Region		Other locations		Total		National Capital Region		Other locations		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Senior Executive ^a	1 092	86.1	176	13.9	1 268	100.0	1 130	85.3	194	14.7	1 324	100.0
Scientific and Professional	9 680	40.2	14 396	59.8	24 076	100.0	9 738	40.2	14 514	59.8	24 252	100.0
Administrative and Foreign Service	18 808	38.2	30 432	61.8	49 240	100.0	19 539	38.1	31 718	61.9	51 257	100.0
Technical	6 786	25.9	19 395	74.1	26 181	100.0	6 964	26.0	19 836	74.0	26 800	100.0
Total (officer categories)^b	36 260	36.0	64 440	64.0	100 700	100.0	37 260	36.0	66 272	64.0	103 532	100.0
Administrative Support	29 118	40.6	42 630	59.4	71 748	100.0	29 293	40.4	43 294	59.6	72 587	100.0
Operational	7 917	7.4	98 435	92.6	106 352	100.0	7 750	7.3	98 296	92.7	106 046	100.0
Grand total^b	73 739	26.4	205 575	73.6	279 314	100.0	74 847	26.5	207 941	73.5	282 788	100.0

^a based on PSC data that include 65 employees in 1976 and 101 in 1977 on leave of absence or appointed in an acting capacity. These employees are not included in the totals and grand totals. Totals do not agree with the sum of the categories because 514 employees in 1976 and 624 in 1977 were in positions not converted to one of the six categories.

^b Source: Department of Supply and Services, except for Senior Executive Category

Table 14

Category and language group

Number and percentage of employees by occupational category and language group, 1976 and 1977

Category	1976							1977						
	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglophone and Francophone	Language group unknown	Total ^c	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglophone and Francophone	Language group unknown	Total ^c
	No.	%	No.	%				No.	%	No.	%			
Senior Executive ^b	1 009	79.6	259	20.4	1 268	—	1 268	1 046	79.0	278	21.0	1 324	—	1 324
Scientific and Professional	17 486	79.6	4 474	20.4	21 960	2 116	24 076	17 907	80.1	4 437	19.9	22 344	1 908	24 252
Administrative and Foreign Service	33 755	74.0	11 874	26.0	45 629	3 611	49 240	35 081	73.4	12 743	26.6	47 824	3 433	51 257
Technical	19 660	81.9	4 340	18.1	24 000	2 181	26 181	20 214	82.0	4 441	18.0	24 655	2 145	26 800
Total (officer categories)^c	71 734	77.5	20 877	22.5	92 611	8 089	100 700	74 053	77.3	21 802	22.7	95 855	7 677	103 532
Administrative Support	43 640	69.6	19 088	30.4	62 728	9 020	71 748	44 316	69.1	19 780	30.9	64 096	8 490	72 586
Operational	64 025	72.8	23 946	27.2	87 971	18 381	106 352	59 296	70.5	24 759	29.5	84 055	21 991	106 046
Grand total^c	179 480	73.7	63 988	26.3	243 468	35 846	279 314	177 735	72.8	66 419	27.2	244 154	38 634	282 788

^a first official language (*but, senior executives as claimed by employee*).
^b based on PSC data which include 65 employees in 1976 and 101 in 1977 on leave of absence or appointed in an acting capacity. These employees are not included in totals and grand totals. Totals do not agree with the sum of the categories because 514 employees in 1976 and 624 in 1977 were in positions not converted to one of the six categories.

^c Source: Department of Supply and Services, except for Senior Executive Category

Table 15

Category, group and sex

Number and percentage of employees, by category, occupational group and sex, 1976 and 1977

Category	Occupational group	1976						1977					
		Men		Women		Total ^a		Men		Women		Total ^a	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Senior Executive ^b	Senior Executive (SX)	1 238	97.6	30	2.4	1 268	100.0	1 286	97.1	38	2.9	1 324	100.0
Scientific and Professional	Actuarial Science (AC)	20	100.0	0	0.0	20	100.0	20	95.2	1	4.8	21	100.0
	Agriculture (AG)	373	97.4	10	2.6	383	100.0	372	95.4	18	4.6	390	100.0
	Architecture and Town Planning (AR)	366	96.1	15	3.9	381	100.0	388	94.6	22	5.4	410	100.0
	Auditing (AU)	2 917	97.1	88	2.9	3 005	100.0	3 069	96.5	110	3.5	3 179	100.0
	Biological Sciences (BI)	695	86.1	112	13.9	807	100.0	749	85.5	127	14.5	876	100.0
	Chemistry (CH)	365	83.5	72	16.5	437	100.0	367	84.2	69	15.8	436	100.0
	Defence Scientific Service (DS)	480	97.4	13	2.6	493	100.0	509	96.6	18	3.4	527	100.0
	Dentistry (DE)	65	100.0	0	0.0	65	100.0	64	100.0	0	0.0	64	100.0
	Economics, Sociology and Statistics (ES)	2 328	87.4	337	12.6	2 665	100.0	2 284	86.8	348	13.2	2 632	100.0
	Education (ED)	1 976	50.4	1 945	49.6	3 921	100.0	1 929	51.2	1 842	48.8	3 771	100.0
	Engineering and Land Surveying (EN)	2 536	99.0	26	1.0	2 562	100.0	2 566	98.8	32	1.2	2 598	100.0
	Forestry (FO)	119	100.0	0	0.0	119	100.0	116	100.0	0	0.0	116	100.0
	Historical Research (HR)	201	76.1	63	23.9	264	100.0	202	75.4	66	24.6	268	100.0
	Home Economics (HE)	0	0.0	75	100.0	75	100.0	1	1.5	65	98.5	66	100.0
	Law (LA)	450	86.2	72	13.8	522	100.0	464	82.4	99	17.6	563	100.0
	Library Science (LS)	162	36.2	285	63.8	447	100.0	162	35.4	296	64.6	458	100.0
	Mathematics (MA)	106	80.9	25	19.1	131	100.0	109	77.9	31	22.1	140	100.0
	Medicine (MD)	349	90.9	35	9.1	384	100.0	351	91.6	32	8.4	383	100.0
	Meteorology (MT)	579	95.7	26	4.3	605	100.0	565	96.4	21	3.6	586	100.0
	Nursing (NU)	74	3.4	2 103	96.6	2 177	100.0	81	3.8	2 035	96.2	2 116	100.0
	Occupational and Physical Therapy (OP)	5	6.7	70	93.3	75	100.0	5	7.5	62	92.5	67	100.0
	Pharmacy (PH)	68	77.3	20	22.7	88	100.0	64	76.2	20	23.8	84	100.0
	Physical Sciences (PC)	517	89.3	62	10.7	579	100.0	552	90.0	61	10.0	613	100.0
	Psychology (PS)	67	75.3	22	24.7	89	100.0	77	77.0	23	23.0	100	100.0
	Scientific Regulation (SG)	497	92.7	39	7.3	536	100.0	497	92.2	42	7.8	539	100.0
	Scientific Research (SE)	2 227	97.8	51	2.2	2 278	100.0	2 199	97.6	54	2.4	2 253	100.0
	Social Work (SW)	131	74.0	46	26.0	177	100.0	141	76.6	43	23.4	184	100.0
	University Teaching (UT)	197	97.0	6	3.0	203	100.0	205	97.2	6	2.8	211	100.0
	Veterinary Science (VS)	569	96.8	19	3.2	588	100.0	578	96.2	23	3.8	601	100.0
	Total	18 439	76.6	5 637	23.4	24 076	100.0	18 686	77.0	5 566	23.0	24 252	100.0
Administrative and Foreign Service	Administrative Services (AS)	5 855	74.3	2 026	25.7	7 881	100.0	6 066	72.3	2 322	27.7	8 388	100.0
	Administrative Trainee (AT)	167	67.6	80	32.4	247	100.0	149	60.3	98	39.7	247	100.0
	Commerce (CO)	1 486	95.3	73	4.7	1 559	100.0	1 484	94.9	79	5.1	1 563	100.0
	Computer Systems Administration (CS)	1 812	84.5	332	15.5	2 144	100.0	1 871	84.5	343	15.5	2 214	100.0
	Financial Administration (FI)	1 751	87.2	256	12.8	2 007	100.0	1 875	84.7	338	15.3	2 213	100.0
	Foreign Service (FS)	1 212	93.2	88	6.8	1 300	100.0	1 215	93.1	90	6.9	1 305	100.0
	Information Services (IS)	655	65.8	340	34.2	995	100.0	656	64.6	360	35.4	1 016	100.0

Table 15 cont'd

Category	Occupational group	1976						1977					
		Men		Women		Total ^a		Men		Women		Total ^a	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	Organization and Methods (OM)	724	91.6	66	8.4	790	100.0	740	89.6	86	10.4	826	100.0
	Personnel Administration (PE)	2 139	73.4	775	26.6	2 914	100.0	2 107	71.0	860	29.0	2 967	100.0
	Postal Management (PL)							499	98.8	6	1.2	505	100.0
	Program Administration (PM)	19 977	80.6	4 799	19.4	24 776	100.0	19 741	78.3	5 483	21.7	25 224	100.0
	Purchasing and Supply (PG)	1 337	88.4	176	11.6	1 513	100.0	1 395	86.6	216	13.4	1 611	100.0
	Translation (TR)	636	50.0	636	50.0	1 272	100.0	631	49.2	652	50.8	1 283	100.0
	Welfare Programs (WP)	1 456	79.0	386	21.0	1 842	100.0	1 487	78.5	408	21.5	1 895	100.0
	Total	39 207	79.6	10 033	20.4	49 240	100.0	39 916	77.9	11 341	22.1	51 257	100.0
Technical	Air Traffic Control (AI)	2 193	98.4	36	1.6	2 229	100.0	2 226	98.3	39	1.7	2 265	100.0
	Aircraft Operations (AO)	385	100.0	0	0.0	385	100.0	410	99.8	1	0.2	411	100.0
	Drafting and Illustration (DI)	1 783	89.8	202	10.2	1 985	100.0	1 770	89.3	213	10.7	1 983	100.0
	Educational Support (EU)	56	25.8	161	74.2	217	100.0	40	22.9	135	77.1	175	100.0
	Electronics (EL)	3 063	99.6	13	0.4	3 076	100.0	3 141	99.5	17	0.5	3 158	100.0
	Engineering and Scientific Support (EG)	6 963	86.9	1 053	13.1	8 016	100.0	7 006	86.4	1 100	13.6	8 106	100.0
	General Technical (GT)	1 713	90.0	191	10.0	1 904	100.0	1 862	89.3	222	10.7	2 084	100.0
	Photography (PY)	185	91.6	17	8.4	202	100.0	181	91.0	18	9.0	199	100.0
	Primary Products Inspection (PI)	2 635	97.2	75	2.8	2 710	100.0	2 689	96.9	85	3.1	2 774	100.0
	Radio Operation (RO)	1 131	97.3	31	2.7	1 162	100.0	1 147	97.0	35	3.0	1 182	100.0
	Ships Officers (SO)	1 372	97.9	30	2.1	1 402	100.0	1 401	97.6	34	2.4	1 435	100.0
	Social Science Support (SI)	887	54.7	736	45.3	1 623	100.0	939	53.3	824	46.7	1 763	100.0
	Technical Inspection (TI)	1 261	99.3	9	0.7	1 270	100.0	1 256	99.3	9	0.7	1 265	100.0
	Total	23 627	90.2	2 554	9.8	26 181	100.0	24 068	89.8	2 732	10.2	26 800	100.0
Administrative Support	Clerical and Regulatory (CR)	13 598	26.7	37 298	73.3	50 896	100.0	13 367	25.6	38 759	74.4	52 126	100.0
	Communications (CM)	531	61.1	338	38.9	869	100.0	532	61.8	329	38.2	861	100.0
	Data Processing (DA)	891	30.4	2 043	69.6	2 934	100.0	885	29.7	2 095	70.3	2 980	100.0
	Office Equipment Operation (OE)	302	40.8	438	59.2	740	100.0	298	39.9	449	60.1	747	100.0
	Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	151	0.9	15 879	99.1	16 030	100.0	202	1.3	15 659	98.7	15 861	100.0
	Telephone Operation (TE)	9	3.2	270	96.8	279	100.0	1	9.1	10	90.9	11	100.0
	Total	15 482	21.6	56 266	78.4	71 748	100.0	15 285	21.1	57 301	78.9	72 586	100.0
Operational	Correctional (CX)	3 795	98.5	59	1.5	3 854	100.0	4 213	98.5	65	1.5	4 278	100.0
	Firefighters (FR)	1 534	99.9	1	0.1	1 535	100.0	1 503	99.9	2	0.1	1 505	100.0
	General Labour and Trades (GL)	19 210	99.3	126	0.7	19 338	100.0	20 064	99.1	183	0.9	20 247	100.0
	General Services (GS)	10 216	77.4	2 981	22.6	13 198	100.0	9 956	76.5	3 058	23.5	13 016	100.0
	Heat, Power and Stationary Plant Operation (HP)	2 914	99.7	8	0.3	2 922	100.0	2 894	99.7	8	0.3	2 902	100.0
	Hospital Services (HS)	2 137	50.7	2 082	49.3	4 219	100.0	1 654	47.6	1 823	52.4	3 477	100.0

Table 15 cont'd

Category	Occupational group	1976						1977					
		Men		Women		Total ^a		Men		Women		Total ^a	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	Lightkeepers (LI)	529	98.9	6	1.1	535	100.0	517	98.3	9	1.7	526	100.0
	Postal Operations (PO)	38 240	81.6	8 613	18.4	46 853	100.0	38 227	80.9	9 012	19.1	47 239	100.0
	Printing Operations (PR)	857	65.0	455	34.5	1 318	100.0	813	66.1	417	33.9	1 230	100.0
	Revenue Postal Operations (RV)	2 520	33.6	4 980	66.4	7 504	100.0	2 372	36.3	4 162	63.7	6 535	100.0
	Ship Repair (SR)	2 733	100.0	1	0.0	2 734	100.0	2 768	100.0	1	0.0	2 769	100.0
	Ships Crews (SC)	2 324	99.2	18	0.8	2 342	100.0	2 301	99.1	21	0.9	2 322	100.0
	Total	87 009	81.8	19 330	18.2	106 352	100.0	87 282	82.3	18 761	17.7	106 046	100.0
	Grand Total^c	185 304	66.3	93 997	33.7	279 314	100.0	186 863	66.1	95 922	33.9	282 788	100.0

^aTotals include 13 employees in 1976 and 3 in 1977 whose sex was not specified on pay documents.

^bBased on PSC data which include 65 employees in 1976 and 101 in 1977 on leave of absence or appointed in an acting capacity. These employees are not included in the grand totals.

Source: Department of Supply and Services, except Senior Executive Category

^cTotals do not agree with the sum of the categories because 514 employees in 1976 and 624 in 1977 were in positions not converted to one of the six categories.

Table 16

Category, group and language group

Number and percentage of employees by category, occupational group and language group, 1976 and 1977

Category	Occupational group	1976						1977					
		Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo-phone and franco-phone	Total ^b	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo-phone and franco-phone	Total
		No.	%	No.	%			No.	%	No.	%		
Senior Executive ^c	Senior Executive (SX)	1 009	79.6	259	20.4	1 268	1 268	1 046	79.0	278	21.0	1 324	1 324
Scientific and Professional	Actuarial Science (AC)	12	60.0	8	40.0	20	20	12	60.0	8	40.0	20	20
	Agriculture (AG)	311	84.1	59	15.9	370	383	321	84.0	61	16.0	382	393
	Architecture and Town Planning (AR)	240	81.9	53	18.1	293	381	278	80.1	69	19.9	347	458
	Auditing (AU)	2 235	76.0	704	24.0	2 939	3 005	2 373	76.8	716	23.2	3 089	3 175
	Biological Sciences (BI)	661	90.4	70	9.6	731	807	746	91.3	71	8.7	817	878
	Chemistry (CH)	372	88.4	49	11.6	421	437	385	90.0	43	10.0	428	451
	Defence Scientific Service (DS)	404	84.3	75	15.7	479	493	426	84.7	77	15.3	503	520
	Dentistry (DE)	53	82.8	11	17.2	64	65	50	79.4	13	20.6	63	64
	Economics, Sociology and Statistics (ES)	2 082	85.0	367	15.0	2 449	2 665	2 097	85.9	344	14.1	2 441	2 635
	Education (ED)	1 709	50.6	1 668	49.4	3 377	3 921	1 789	53.3	1 565	46.7	3 354	3 776
	Engineering and Land Surveying (EN)	2 012	89.8	229	10.2	2 241	2 562	2 077	89.1	253	10.9	2 330	2 583
	Forestry (FO)	102	91.9	9	8.1	111	119	96	91.4	9	8.6	105	111
	Historical Research (HR)	172	76.8	52	23.2	224	264	179	72.2	69	27.8	248	266
	Home Economics (HE)	53	81.5	12	18.5	65	75	45	81.8	10	18.2	55	65
	Law (LA)	352	76.0	111	24.0	463	522	377	76.3	117	23.7	494	561
	Library Science (LS)	347	82.4	74	17.6	421	447	359	82.2	78	17.8	437	455
	Mathematics (MA)	108	89.3	13	10.7	121	131	115	87.8	16	12.2	131	147

Table 16 cont'd

Category	Occupational group	1976						1977					
		Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglophone and francophone	Total ^b	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglophone and francophone	Total ^b
		No.	%	No.	%			No.	%	No.	%		
	Medicine (MD)	300	83.8	58	16.2	358	384	284	83.3	57	16.7	341	383
	Meteorology (MT)	497	88.0	68	12.0	565	605	478	87.2	70	12.8	548	586
	Nursing (NU)	1 565	85.1	274	14.9	1 839	2 177	1 478	84.4	274	15.6	1 752	2 116
	Occupational and Physical Therapy (OP)	59	96.7	2	3.3	61	75	52	94.5	3	5.5	55	67
	Pharmacy (PH)	66	78.6	18	21.4	84	88	66	80.5	16	19.5	82	84
	Physical Sciences (PC)	518	94.9	28	5.1	546	579	552	94.8	30	5.2	582	613
	Psychology (PS)	57	67.9	27	32.1	84	89	64	68.8	29	31.2	93	100
	Scientific Regulation (SG)	413	80.2	102	19.8	515	536	423	80.1	105	19.9	528	539
	Scientific Research (SE)	2 099	94.7	117	5.3	2 216	2 278	2 072	94.6	119	5.4	2 191	2 253
	Social Work (SW)	129	83.2	26	16.8	155	177	132	81.0	31	19.0	163	184
	University Teaching (UT)	126	72.4	48	27.6	174	203	128	72.3	49	27.7	177	211
	Veterinary Science (VS)	432	75.3	142	24.7	574	588	453	77.0	135	23.0	588	601
	Total	17 486	79.6	4 474	20.4	21 960	24 076	17 907	80.1	4 437	19.9	22 344	24 252
Administrative and Foreign Service	Administrative Services (AS)	5 117	72.2	1 966	27.8	7 083	7 881	5 520	72.0	2 148	28.0	7 668	8 388
	Administrative Trainee (AT)	129	65.2	69	34.8	198	247	148	73.3	54	26.7	202	247
	Commerce (CO)	1 221	86.1	197	13.9	1 418	1 559	1 211	85.3	208	14.7	1 419	1 563
	Computer Systems Administration (CS)	1 724	84.3	320	15.7	2 044	2 144	1 747	82.6	368	17.4	2 115	2 214
	Financial Administration (FI)	1 431	79.0	381	21.0	1 812	2 007	1 598	78.0	450	22.0	2 048	2 213
	Foreign Service (FS)	973	77.7	279	22.3	1 252	1 300	986	77.7	283	22.3	1 269	1 305
	Information Services (IS)	623	70.6	260	29.4	883	995	645	69.3	286	30.7	931	1 016
	Organization and Methods (OM)	591	82.4	126	17.6	717	790	618	81.0	145	19.0	763	826
	Personnel Administration (PE)	1 863	71.8	731	28.2	2 594	2 914	1 883	70.7	782	29.3	2 665	2 967
	Postal Management (PL)							321	70.1	137	29.9	458	505
	Program Administration (PM)	17 401	74.6	5 913	25.4	23 314	24 776	17 581	74.1	6 140	25.9	23 721	25 224
	Purchasing and Supply (PG)	1 209	84.7	219	15.3	1 428	1 513	1 294	83.3	259	16.7	1 553	1 611
	Translation (TR)	184	14.8	1 062	85.2	1 246	1 272	176	13.9	1 086	86.1	1 262	1 283
	Welfare Programs (WP)	1 289	78.6	351	21.4	1 640	1 842	1 353	77.3	397	22.7	1 750	1 895
	Total	33 755	74.0	11 874	26.0	45 629	49 240	35 081	73.4	12 743	26.6	47 824	51 257
Technical	Air Traffic Control (AI)	1 810	89.3	216	10.7	2 026	2 229	1 840	90.6	192	9.4	2 032	2 265
	Aircraft Operations (AO)	286	88.3	38	11.7	324	385	321	89.7	37	10.3	358	411
	Drafting and Illustration (DD)	1 452	80.0	363	20.0	1 815	1 985	1 457	79.8	368	20.2	1 825	1 983
	Educational Support (EU)	115	71.9	45	28.1	160	217	108	76.6	33	23.4	141	175
	Electronics (EL)	2 310	81.1	540	18.9	2 850	3 076	2 397	82.3	516	17.7	2 913	3 158
	Total	6 973	83.9	1 202	16.1	8 175	8 799	6 722	81.5	1 455	18.5	7 977	8 653

Table 16 cont'd

Category	Occupational group	1976						1977					
		Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo- phone and franco- phone	Total ^b	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo- phone and franco- phone	Total
		No.	%	No.	%			No.	%	No.	%		
	Engineering and Scientific Support (EG)	6 188	83.8	1 192	16.2	7 380	8 016	6 302	83.5	1 246	16.5	7 548	8 10
	General Technical (GT)	1 401	81.2	324	18.8	1 725	1 904	1 534	80.9	361	19.1	1 895	2 08
	Photography (PY)	153	78.9	41	21.1	194	202	148	78.3	41	21.7	189	19
	Primary Products Inspection (PI)	2 028	77.0	606	23.0	2 634	2 710	2 077	76.7	630	23.3	2 707	2 77
	Radio Operation (RO)	832	89.0	103	11.0	935	1 162	893	90.3	96	9.7	989	1 18
	Ships Officers (SO)	1 050	81.5	238	18.5	1 288	1 402	1 010	82.0	221	18.0	1 231	1 43
	Social Science Support (SI)	1 070	73.0	396	27.0	1 466	1 623	1 167	71.5	465	28.5	1 632	1 76
	Technical Inspection (TI)	965	80.2	238	19.8	1 203	1 270	960	80.3	235	19.7	1 195	1 26
	Total	19 660	81.9	4 340	18.1	24 000	26 181	20 214	82.0	4 441	18.0	24 655	26 80
Administrative Support	Clerical and Regulatory (CR)	31 019	69.6	13 537	30.4	44 556	50 896	31 967	69.4	14 074	30.6	46 041	52 12
	Communications (CM)	657	79.5	169	20.5	826	869	665	80.3	163	19.7	828	86
	Data Processing (DA)	1 753	68.5	807	31.5	2 560	2 934	1 757	68.0	826	32.0	2 583	2 98
	Office Equipment Operation (OE)	447	69.3	198	30.7	645	740	350	64.9	189	35.1	539	74
	Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	9 563	68.8	4 330	31.2	13 893	16 030	9 569	67.9	4 526	32.1	14 095	15 86
	Telephone Operation (TE)	201	81.0	47	19.0	248	279	8	80.0	2	20.0	10	1
	Total	43 640	69.6	19 088	30.4	62 728	71 748	44 316	69.1	19 780	30.9	64 096	72 58
Operational	Correctional (CX)	2 557	69.2	1 137	30.8	3 694	3 854	2 775	66.7	1 387	33.3	4 162	4 27
	Firefighters (FR)	1 183	86.7	182	13.3	1 365	1 535	1 179	86.2	189	13.8	1 368	1 50
	General Labour and Trades (GL)	12 615	78.0	3 564	22.0	16 179	19 338	12 871	77.1	3 816	22.9	16 687	20 24
	General Services (GS)	8 654	75.1	2 874	24.9	11 528	13 198	8 739	74.8	2 946	25.2	11 685	13 01
	Heat, Power and Stationary Plant Operation (HP)	2 009	78.3	558	21.7	2 567	2 922	2 065	78.1	578	21.9	2 643	2 90
	Hospital Services (HS)	2 697	70.4	1 134	29.6	3 831	4 219	1 947	63.9	1 102	36.1	3 049	3 47
	Lightkeepers (LI)	449	89.1	55	10.9	504	535	430	89.4	51	10.6	481	52
	Postal Operations (PO)	26 852	68.8	12 173	31.2	39 025	46 853	22 746	64.4	12 586	35.6	35 332	47 23
	Printing Operations (PR)	522	41.8	726	58.2	1 248	1 318	504	41.7	706	58.3	1 210	1 230
	Revenue Postal Operations (RV)	2 415	69.3	1 069	30.7	3 484	7 504	2 111	68.9	951	31.1	3 062	6 53
	Ship Repair (SR)	2 415	97.7	56	2.3	2 471	2 734	2 379	97.8	54	2.2	2 433	2 76
	Ships Crews (SC)	1 657	79.9	418	20.1	2 075	2 342	1 550	79.8	393	20.2	1 943	2 32
	Total	64 025	72.8	23 946	27.2	87 971	106 352	59 296	70.5	24 759	29.5	84 055	106 046
	Grand total^d	179 480	73.7	63 988	26.3	243 468	279 314	177 735	72.8	66 419	27.2	244 154	282 788

^aFirst official language (*but*, senior executives, as claimed by employee).

^bTotals are not always equal to the sum of anglophone and francophone employees because the first official language was not specified for 35 846 employees in 1976 and 38 634 in 1977.

^cBased on PSC data which include 65 employees in 1976 and 101 in 1977 on leave of absence or appointed in an acting capacity. These employees are not included in the grand totals.

^dTotals do not agree with the sum of the categories because 514 employees in 1976 and 624 in 1977 were in positions not converted to one of the six categories.

Source: Department of Supply and Services, except for Senior Executive Category

Table 17

Senior executives, equivalents and sex

Number and percentage of employees in the Senior Executive Category and equivalent^a groups at all levels, by sex, 1976 and 1977

and equivalents ^a	1976						1977					
	Men		Women		Total		Men		Women		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1	642	97.0	20	3.0	662	100.0	633	96.1	26	3.9	659	100.0
2	429	98.4	7	1.6	436	100.0	474	98.1	9	1.9	483	100.0
3	154	98.1	3	1.9	157	100.0	166	98.2	3	1.8	169	100.0
4	13	100.0	0	0.0	13	100.0	13	100.0	0	0.0	13	100.0
total	1 238	97.6	30	2.4	1 268	100.0	1 286	97.1	38	2.9	1 324	100.0
equivalents ^a	456	98.1	9	1.9	465	100.0	466	97.9	10	2.1	476	100.0
and total^b	1 694	97.7	39	2.3	1 733	100.0	1 752	97.3	48	2.7	1 800	100.0

Explanatory Notes, Appendix V, for definition.
 based on PSC data. Sixty-five senior executives in 1976, and 101 in 1977, were on leave of absence or appointed in an acting capacity.

Table 18

Senior executives, equivalents and language group

Number and percentage of employees in the Senior Executive Category and equivalent^a groups at all levels, by language group, 1976 and 1977

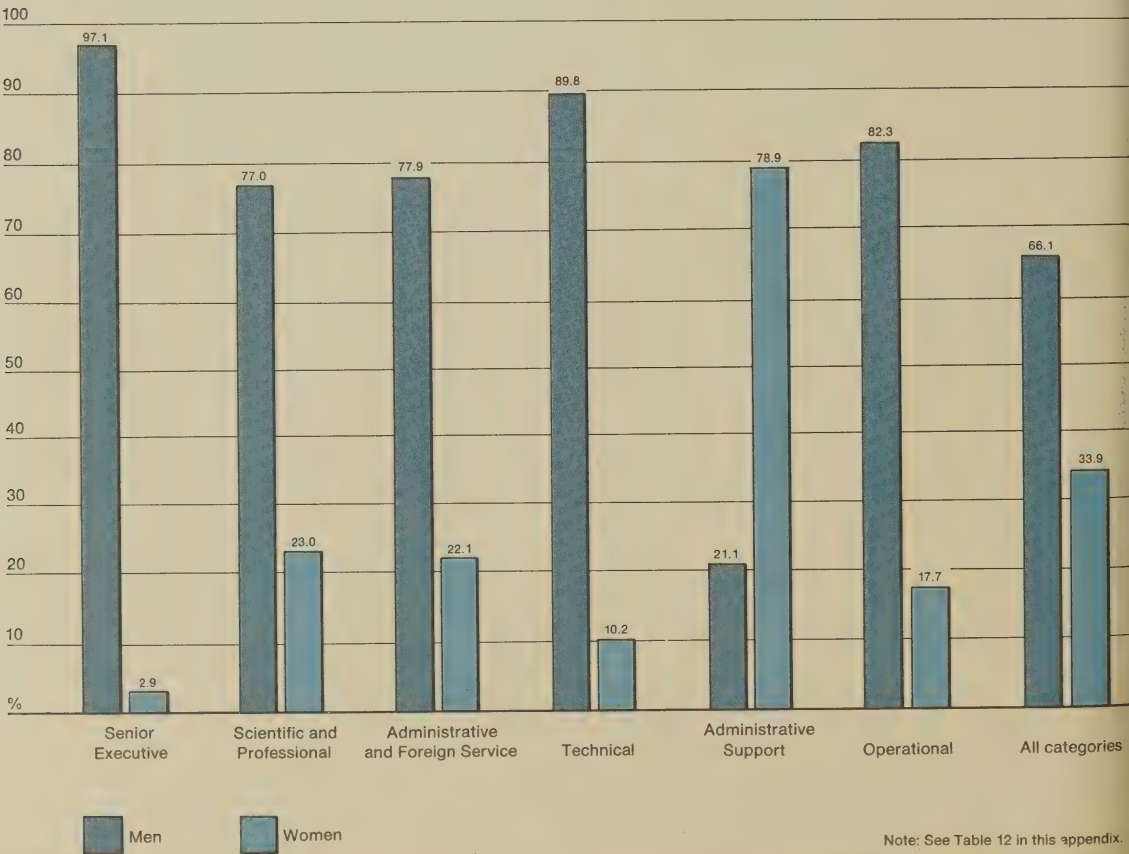
and equivalents ^a	1976						1977					
	Anglophone ^b		Francophone ^b		Total		Anglophone ^b		Francophone ^b		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1	527	79.6	135	20.4	662	100.0	523	79.4	136	20.6	659	100.0
2	353	81.0	83	19.0	436	100.0	387	80.1	96	19.9	483	100.0
3	118	75.2	39	24.8	157	100.0	127	75.1	42	24.9	169	100.0
4	11	84.6	2	15.4	13	100.0	9	69.2	4	30.8	13	100.0
total	1 009	79.6	259	20.4	1 268	100.0	1 046	79.0	278	21.0	1 324	100.0
Equivalents ^a	422	90.8	43	9.2	465	100.0	431	90.5	45	9.5	476	100.0
and total^c	1 431	82.6	302	17.4	1 733	100.0	1 477	82.1	323	17.9	1 800	100.0

Explanatory Notes, Appendix V, for definition.
 claimed by the employee.
 based on PSC data. Sixty-five senior executives in 1976, and 101 in 1977, were on leave of absence or appointed in an acting capacity.

Figure 3

Category and sex

Percentage of employees by occupational category and sex, 1977



Note: See Table 12 in this appendix.

Table 19

Women in the Senior Executive CategoryNumber and percentage of women in Senior Executive positions^a, by department, 1977

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
National Museums of Canada	1	20.0	5
Public Service Staff Relations Board	1	16.7	6
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	1	14.3	7
Science and Technology	2	11.1	18
National Health and Welfare	6	10.3	58
Veterans' Affairs	1	10.0	10
Secretary of State	2	7.7	26
Anti-Inflation Board	1	5.5	17
Auditor General's Office ^b	1	5.5	18
Finance	2	5.4	37
Treasury Board	5	5.3	94
Regional Economic Expansion	2	5.1	39
Departments with fewer than 100 employees	1	5.0	20
Indian and Northern Affairs	3	5.0	60
Privy Council Office	1	3.6	28
Employment and Immigration	3	3.4	89
Statistics Canada	1	3.4	29
Public Service Commission	1	3.3	30
Communications	1	3.1	32
Consumer and Corporate Affairs	1	2.8	36
Industry, Trade and Commerce	1	1.3	77
Agriculture Canada	0	0.0	19
Canadian International Development Agency	0	0.0	30
Canadian Penitentiary Service	0	0.0	17
Canadian Transport Commission	0	0.0	14
Energy, Mines and Resources	0	0.0	31
External Affairs	0	0.0	12
Fisheries and Environment	0	0.0	81
Insurance	0	0.0	2
Justice	0	0.0	1
Labour	0	0.0	17
National Defence	0	0.0	22
National Energy Board	0	0.0	7
National Parole Board	0	0.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	0	0.0	24
National Revenue (Taxation)	0	0.0	31
Post Office	0	0.0	37
Public Archives	0	0.0	2
Public Works	0	0.0	47
Solicitor General	0	0.0	8
Supply and Services	0	0.0	68
Transport	0	0.0	91
Urban Affairs	0	0.0	13

^aBased on PSC data that include 101 employees in 1977 on leave of absence or appointed in an acting capacity. Although some executives are seconded to other departments, percentages are calculated on employee's home department. Thirteen of these do not appear in this table.

^bSee Explanatory Notes, Appendix V.

Table 20

Women in senior executive equivalent groups and levels

Number and percentage of women in senior executive (SX) equivalent^a groups and levels, by department, 1977

Department	Women		Total SX Equivalents ^a
	No.	%	
National Museums of Canada	1	20.0	5
Regional Economic Expansion	1	16.7	6
Statistics Canada	2	6.2	32
National Health and Welfare	4	5.9	68
Justice	2	5.1	39
Agriculture	0	0.0	58
Anti-Inflation Board	0	0.0	1
Canadian Penitentiary Service	0	0.0	1
Canadian International Development Agency	0	0.0	1
Canadian Pension Commission	0	0.0	2
Canadian Transport Commission	0	0.0	3
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	0	0.0	3
Communications	0	0.0	7
Consumer and Corporate Affairs	0	0.0	4
Departments with fewer than 100 employees	0	0.0	1
Employment and Immigration	0	0.0	2
Energy, Mines and Resources	0	0.0	32
External Affairs	0	0.0	62
Finance	0	0.0	1
Fisheries and Environment	0	0.0	57
Indian and Northern Affairs	0	0.0	8
Industry, Trade and Commerce	0	0.0	25
National Defence	0	0.0	19
National Energy Board	0	0.0	5
National Revenue Customs and Excise, Taxation)	0	0.0	9
Post Office	0	0.0	1
Public Archives	0	0.0	1
Public Service Commission	0	0.0	1
Public Works	0	0.0	13
Science and Technology	0	0.0	1
Solicitor General	0	0.0	1
Transport	0	0.0	4

^aBased on PSC data. See Explanatory Notes, Appendix V, for definition of SX equivalent groups and levels.

Table 21

Women in the Scientific and Professional CategoryNumber and percentage of women in the Scientific and Professional Category^a, by department, 1977

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
Federal Court	1	100.0	1
Veterans' Affairs	963	84.8	1 136
National Library	110	65.1	169
National Health and Welfare	1,264	54.3	2 327
Public Service Commission	882	51.3	1 719
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	3	42.9	7
Indian and Northern Affairs	1,016	39.8	2 552
National Parole Board	1	33.3	3
External Affairs	9	30.0	30
Secretary of State	12	30.0	40
Science and Technology	4	28.6	14
National Museums of Canada	29	27.4	106
Public Archives	26	27.1	96
Solicitor General	9	25.0	36
Canadian Penitentiary Service	124	24.9	498
Justice	98	19.8	496
Statistics Canada	158	19.8	797
Treasury Board	12	19.4	62
Industry, Trade and Commerce	14	18.9	74
Privy Council Office	1	16.7	6
Employment and Immigration	33	14.9	221
Regional Economic Expansion	11	13.1	84
Canadian Grain Commission	3	13.0	23
Departments with fewer than 100 employees	6	12.2	49
Canadian Pension Commission	3	11.5	26
National Defence (Civilian)	146	11.5	1 272
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	5	11.4	44
Anti-Inflation Board	4	10.8	37
Finance	22	10.8	203
Labour	5	9.4	53
Auditor General's Office ^b	16	8.4	191
Canadian Transport Commission	13	7.6	172
Canadian International Development Agency	4	7.5	53
Consumer and Corporate Affairs	22	7.3	303
Post Office	6	6.1	99
Energy, Mines and Resources	64	5.9	1 091
National Energy Board	8	5.9	136
Fisheries and Environment	171	5.8	2 959
Agriculture	119	5.5	2,166
Supply and Services	17	4.8	351
Communications	14	4.5	313
Transport	28	3.5	805
National Revenue Customs and Excise, Taxation)	91	3.4	2 682
Urban Affairs	1	3.1	32
Public Works	17	2.7	630
Prairie Farm Rehabilitation Administration	1	1.4	70
Insurance	0	0.0	16

^aSX equivalents belonging to this category are also shown in Table 20.^bSee Explanatory Notes, Appendix V.

Source: Department of Supply and Services

Table 22

Women in the Administrative and Foreign Service CategoryNumber and percentage of women in the Administrative and Foreign Service Category^a, by department, 1977

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
Secretary of State	916	49.2	1 862
National Library	12	46.2	26
National Museums of Canada	87	44.4	196
Justice	25	43.9	57
National Parole Board	30	40.0	75
Public Service Commission	304	38.0	801
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	52	37.4	139
National Health and Welfare	416	31.4	1 325
Urban Affairs	15	31.3	48
Consumer and Corporate Affairs	203	30.7	662
Anti-Inflation Board	80	29.9	268
Finance	35	28.9	121
Canadian Pension Commission	8	28.6	28
Solicitor General	24	28.6	84
Departments with fewer than 100 employees	54	28.1	192
Privy Council Office	18	28.1	64
Employment and Immigration	3 040	28.0	10 861
Science and Technology	16	27.1	59
Auditor General's Office ^b	36	26.5	136
National Energy Board	15	25.0	60
Labour	73	24.9	293
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	48	24.7	194
Statistics Canada	168	23.7	710
Communications	89	23.2	383
Indian and Northern Affairs	517	23.0	2 249
Treasury Board	95	22.7	418
Fisheries and Environment	244	20.9	1 168
Canadian Transport Commission	46	20.1	229
Supply and Services	548	19.8	2 762
Canadian International Development Agency	91	19.4	468
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	2 239	18.9	11 849
Energy, Mines and Resources	59	18.8	313
Agriculture	120	17.5	684
Canadian Penitentiary Service	281	17.3	1 623
Veterans' Affairs	96	17.2	558
Transport	316	15.8	2 005
Public Archives	16	15.4	104
Public Works	171	15.0	1 137
Federal Court	7	14.9	47
Insurance	14	14.3	98
National Defence (Civilian)	214	14.2	1 511
Regional Economic Expansion	62	13.5	459
External Affairs	118	11.6	1 016
Industry, Trade and Commerce	156	11.5	1 354
Canadian Grain Commission	2	6.9	29
Post Office	161	6.7	2 392
Veterans' Land Administration	3	2.2	137

^aSX equivalents belonging to this category are also shown in Table 20.^bSee Explanatory Notes, Appendix V

Source: Department of Supply and Services

Table 23

Women in the Technical Category

Number and percentage of women in the Technical Category, by department, 1977

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
Auditor General's Office ^a	1	100.0	1
Science and Technology	5	100.0	5
National Library	33	84.6	39
Secretary of State	15	75.0	20
Veterans' Affairs	115	71.0	162
Solicitor General	2	66.7	3
Privy Council Office	3	60.0	5
Urban Affairs	3	60.0	5
Justice	18	56.3	32
Anti-Inflation Board	18	54.5	33
Labour	16	50.0	32
Employment and Immigration	28	46.7	60
Finance	16	44.4	36
Treasury Board	5	41.7	12
Departments with fewer than 100 employees	7	41.2	17
National Health and Welfare	299	38.9	769
Public Archives	42	37.5	112
Statistics Canada	273	37.0	737
Industry, Trade and Commerce	20	32.3	62
National Energy Board	10	32.3	31
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	7	31.8	22
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	11	31.4	35
Public Service Commission	68	30.2	225
Regional Economic Expansion	13	26.0	50
Indian and Northern Affairs	308	25.9	1 191
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	12	25.0	48
National Museums of Canada	60	24.9	241
Canadian International Development Agency	2	20.0	10
Canadian Penitentiary Service	41	17.2	238
Supply and Services	15	14.6	103
Canadian Transport Commission	9	13.8	65
Agriculture	432	12.3	3 502
Energy, Mines and Resources	110	9.7	1 139
External Affairs	8	8.1	99
Canadian Grain Commission	27	7.9	340
Fisheries and Environment	306	7.3	4 172
Communications	33	5.0	654
Consumer and Corporate Affairs	24	4.4	548
Public Works	43	3.7	1 148
National Defence (Civilian)	94	3.5	2 713
Post Office	4	2.6	152
Transport	176	2.2	7 932

^aSee Explanatory Notes, Appendix V.

Source: Department of Supply and Services

Table 24

Women in the Administrative Support Category

Number and percentage of women in the Administrative Support Category, by department, 1977

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	2 399	93.0	2 580
Auditor General's Office ^a	66	90.4	73
Justice	400	90.3	443
Science and Technology	36	90.0	40
Treasury Board	211	89.8	235
Secretary of State	959	88.6	1 083
National Parole Board	125	88.0	142
National Energy Board	101	87.8	115
Urban Affairs	55	87.3	63
Communications	586	86.9	674
Industry, Trade and Commerce	689	86.0	801
Public Service Commission	759	86.0	883
Finance	237	84.9	279
Regional Economic Expansion	353	84.9	416
Anti-Inflation Board	230	84.2	273
Labour	245	84.2	291
Agriculture	1 442	83.9	1 718
National Library	196	83.4	235
National Museums of Canada	158	83.2	190
Consumer and Corporate Affairs	734	82.9	885
Canadian International Development Agency	308	82.4	374
Departments with fewer than 100 employees	301	82.2	366
Canadian Penitentiary Service	1 211	82.1	1 475
Indian and Northern Affairs	1 811	81.4	2 225
Insurance	52	81.3	64
National Health and Welfare	3 086	81.1	3 805
Employment and Immigration	9 619	80.5	11 942
Post Office	2 223	80.4	2 764
Solicitor General	65	80.2	81
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	7 262	79.8	9 104
Canadian Grain Commission	119	79.3	150
National Defence (Civilian)	6 621	79.3	8 353
Canadian Transport Commission	258	78.7	328
Prairie Farm Rehabilitation Administration	87	78.4	111
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	141	78.3	180
Fisheries and Environment	1 641	77.8	2 109
Privy Council Office	118	77.6	152
Energy, Mines and Resources	596	75.7	787
Public Works	1 124	75.2	1 494
Canadian Pension Commission	193	74.8	258
Statistics Canada	2 017	72.9	2 765
Transport	2 343	71.1	3 294
Supply and Services	3 612	70.3	5 139
Veterans' Affairs	1 059	69.9	1 516
Federal Court	56	69.1	81
Veterans' Land Administration	119	64.0	186
External Affairs	1 087	62.6	1 736
Public Archives	189	58.0	326

^aSee Explanatory Notes, Appendix V.

Source: Department of Supply and Services

Table 25

Women in the Operational Category

Number and percentage of women in the Operational Category, by department, 1977

Department	Women		Total employees in category
	No.	%	
National Health and Welfare	732	56.7	1 292
Veterans' Affairs	911	36.9	2 469
Supply and Services	422	26.8	1 575
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	110	26.6	413
Post Office	13 208	23.9	55 150
Departments with fewer than 100 employees	11	20.4	54
Indian and Northern Affairs	402	15.0	2 688
Justice	1	12.5	8
Privy Council Office	2	12.5	16
Employment and Immigration	12	12.2	98
Public Works	516	11.1	4 636
Canadian International Development Agency	1	10.0	10
National Defence (Civilian)	2 124	10.0	21 171
National Museums of Canada	22	9.2	240
National Library	1	8.3	12
Agriculture	77	4.6	1 677
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	8	3.3	245
Public Archives	1	2.9	35
Canadian Penitentiary Service	120	2.1	5 831
Fisheries and Environment	18	1.7	1 064
Canadian Grain Commission	7	1.6	442
External Affairs	2	0.9	219
Transport	51	0.9	5 939
Regional Economic Expansion	1	0.5	206
Energy, Mines and Resources	1	0.3	306
Anti-Inflation Board	0	0.0	2
Auditor General's Office ^a	0	0.0	8
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	0	0.0	1
Canadian Transport Commission	0	0.0	1
Communications	0	0.0	86
Consumer and Corporate Affairs	0	0.0	31
Federal Court	0	0.0	4
Finance	0	0.0	8
Industry, Trade and Commerce	0	0.0	16
Labour	0	0.0	6
National Energy Board	0	0.0	2
Public Service Commission	0	0.0	29
Science and Technology	0	0.0	2
Secretary of State	0	0.0	3
Solicitor General	0	0.0	2
Statistics Canada	0	0.0	44
Treasury Board	0	0.0	4
Urban Affairs	0	0.0	1

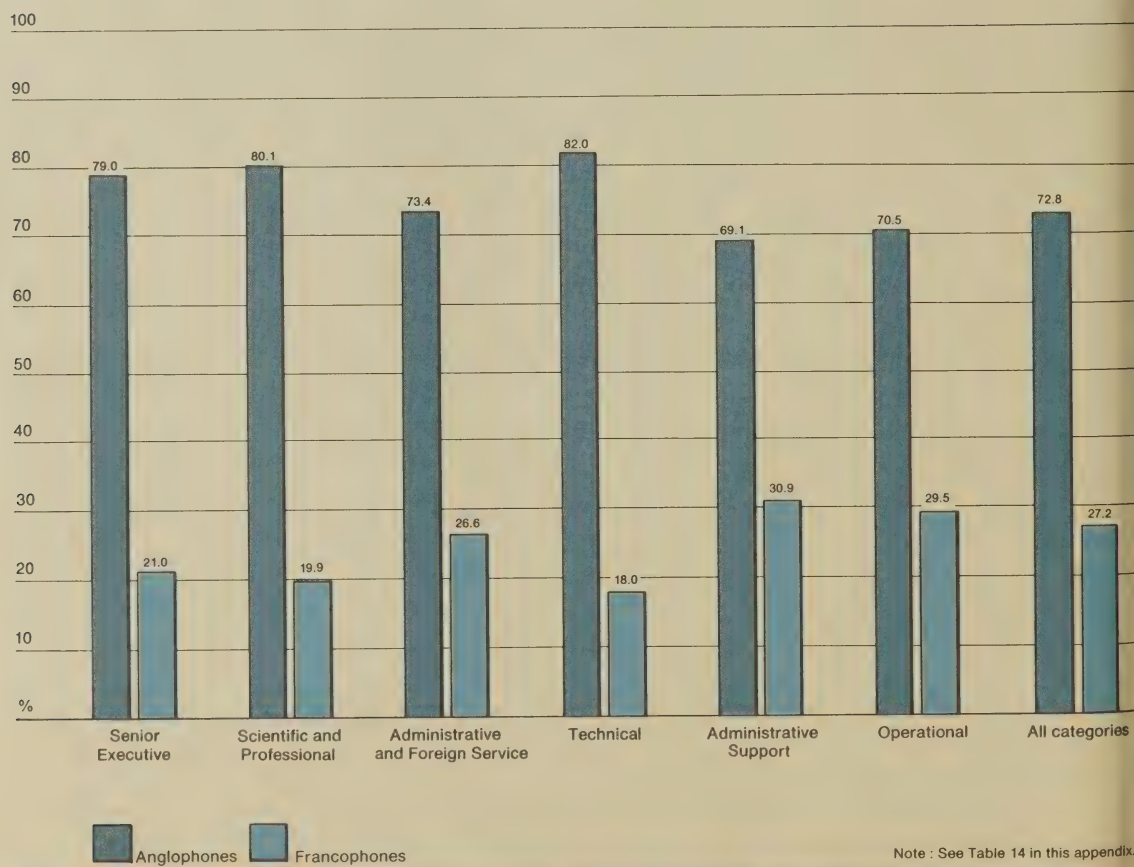
^aSee Explanatory Notes, Appendix V.

Source: Department of Supply and Services

Figure 4

Category and Language group

Percentage of employees by occupational category and language group, 1977



Note : See Table 14 in this appendix.

Table 26

Francophones in the Senior Executive CategoryNumber and percentage of Francophones^a in Senior Executive positions^b, by department, 1977

Department	Francophones		Total employees in category
	No.	%	
National Parole Board	1	100.0	1
Public Archives	1	50.0	2
Secretary of State	13	50.0	26
Canadian International Development Agency	14	46.7	30
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	3	42.9	7
Canadian Penitentiary Service	7	41.2	17
Public Service Commission	11	36.7	30
Departments with fewer than 100 employees	7	35.0	20
Auditor General's Office ^c	6	33.3	18
Public Service Staff Relations Board	2	33.3	6
Privy Council Office	9	32.1	28
Urban Affairs	4	30.8	13
National Health and Welfare	17	29.3	58
Employment and Immigration	25	28.1	89
Communications	8	25.0	32
Labour	4	23.5	17
Treasury Board	22	23.4	94
Regional Economic Expansion	9	23.1	39
Indian and Northern Affairs	13	21.7	60
Transport	18	19.8	91
Public Works	9	19.1	47
Post Office	7	18.9	37
Supply and Services	12	17.6	68
Statistics Canada	5	17.2	29
Industry, Trade and Commerce	13	16.9	77
Canadian Transport Commission	2	14.3	14
National Energy Board	1	14.3	7
Consumer and Corporate Affairs	5	13.9	36
National Revenue (Customs and Excise)	3	12.5	24
Solicitor General	1	12.5	8
Fisheries and Environment	10	12.3	81
Science and Technology	2	11.1	18
Finance	4	10.8	37
Veterans' Affairs	1	10.0	10
National Revenue (Taxation)	3	9.7	31
National Defence	2	9.1	22
External Affairs	1	8.3	12
Energy, Mines and Resources	2	6.4	31
Agriculture	1	5.3	19
Anti-Inflation Board	0	0.0	17
Insurance	0	0.0	2
Justice	0	0.0	1
National Museums of Canada	0	0.0	5

^aAs claimed by employee.^bBased on PSC data that include 101 employees in 1977 on leave of absence or appointed in an acting capacity. Although some executives are seconded to other departments, percentages are calculated on employees's home department. Thirteen of these do not appear in the above table.^cSee Explanatory Notes, Appendix V.

Table 27

Francophones in senior executive equivalent groups and levels

Number and percentage of francophones^a in senior executive (SX) equivalent^b groups and levels, by department, 1977

Department	Francophones		Total SX equivalents ^b
	No.	%	
Anti-Inflation Board	1	100.0	1
Public Service Commission	1	100.0	1
Employment and Immigration	1	50.0	2
National Museums of Canada	2	40.0	5
Consumer and Corporate Affairs	1	25.0	4
External Affairs	14	22.6	62
Regional Economic Expansion	1	16.7	6
Justice	6	15.4	39
Communications	1	14.3	7
Indian and Northern Affairs	1	12.5	8
Statistics Canada	4	12.5	32
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	1	11.1	9
National Defence (Civilian)	2	10.5	19
Agriculture	4	6.9	58
National Health and Welfare	4	5.9	68
Fisheries and Environment	1	1.8	57
Canadian International Development Agency	0	0.0	1
Canadian Penitentiary Service	0	0.0	1
Canadian Pension Commission	0	0.0	2
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	0	0.0	3
Canadian Transport Commission	0	0.0	3
Departments with fewer than 100 employees	0	0.0	1
Energy, Mines and Resources	0	0.0	32
Finance	0	0.0	1
Industry, Trade and Commerce	0	0.0	25
National Energy Board	0	0.0	5
Post Office	0	0.0	1
Public Archives	0	0.0	1
Public Works	0	0.0	13
Science and Technology	0	0.0	1
Solicitor General	0	0.0	1
Transport	0	0.0	4

^aAs claimed by employee.

^bBased on PSC data. See Explanatory Notes, Appendix V, for definition of SX equivalent groups and levels.

Table 28

Francophones in the Scientific and Professional CategoryNumber and percentage of francophones^a in the Scientific and Professional Category^b, by department, 1977

Department	Francophones		Anglophones and francophones	Total employees in category
	No.	% ^c		
Public Service Commission	1 292	77.1	1 675	1 719
Treasury Board	21	38.9	54	62
Insurance	6	37.5	16	16
Canadian Penitentiary Service	153	32.5	471	498
Departments with fewer than 100 employees	9	32.1	28	49
Canadian International Development Agency	16	31.4	51	53
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	2	28.6	7	7
Public Archives	26	27.1	96	96
Employment and Immigration	56	26.5	211	221
Supply and Services	87	24.8	351	351
National Revenue (Customs, Excise, Taxation)	597	22.9	2 603	2 682
Justice	98	22.7	431	496
Veterans' Affairs	216	21.9	985	1 136
Finance	41	21.6	190	203
Auditor General's Office ^d	39	21.1	185	191
Secretary of State	8	20.5	39	40
National Library	33	19.8	167	169
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	7	17.1	41	44
Regional Economic Expansion	11	16.9	65	84
National Defence (Civilian)	198	16.8	1 180	1 272
Privy Council Office	1	16.7	6	6
Public Works	92	16.4	562	630
Urban Affairs	5	15.6	32	32
Statistics Canada	116	15.1	767	797
Industry, Trade and Commerce	10	14.7	68	74
National Museums of Canada	15	14.6	103	106
Canadian Transport Commission	24	14.3	168	172
Agriculture	288	13.6	2 121	2 166
Post Office	11	13.3	83	99
Indian and Northern Affairs	269	13.1	2 060	2 552
Canadian Pension Commission	3	13.0	23	26
Solicitor General	4	12.5	32	36
National Health and Welfare	252	12.4	2 026	2 327
Transport	82	12.0	685	805
Consumer and Corporate Affairs	34	11.3	301	303
External Affairs	3	11.1	27	30
Communications	33	10.8	306	313
Labour	4	7.8	51	53
Fisheries and Environment	209	7.5	2 794	2 959
Science and Technology	1	7.1	14	14
Energy, Mines and Resources	60	5.6	1 074	1 091
National Energy Board	4	3.1	129	136
Anti-Inflation Board	0	0.0	1	37
Canadian Grain Commission	0	0.0	22	23
Federal Court	0	0.0	0	1
National Parole Board	0	0.0	3	3
Prairie Farm Rehabilitation Administration	0	0.0	38	70

^a First official language of employee.^b SX Equivalents belonging to this category are also shown in Table 27.^c Percentage of francophones calculated from the number of employees whose first official language is known, see Table 7.^d See Explanatory Notes, Appendix V.

Source: Department of Supply and Services

Table 29

Francophones in the Administrative and Foreign Service Category

Number and percentage of francophones^a in the Administrative and Foreign Service Category^b, by department, 1977

Department	Francophones		Anglophones and francophones	Total employees in category
	No.	% ^c		
Secretary of State	1 309	71.6	1 829	1 862
Departments with fewer than 100 employees	60	46.9	128	192
Public Service Commission	356	46.9	759	801
Canadian International Development Agency	195	44.3	440	468
Urban Affairs	19	43.2	44	48
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	79	42.0	188	194
National Parole Board	25	35.7	70	75
Privy Council Office	21	32.8	64	64
Science and Technology	18	31.0	58	59
Employment and Immigration	3 181	30.7	10 361	10 861
Public Archives	31	30.7	101	104
Post Office	651	29.8	2 184	2 392
Solicitor General	20	29.4	68	84
Finance	34	29.3	116	121
Auditor General's Office ^d	38	29.0	131	136
Canadian Penitentiary Service	449	29.0	1 546	1 623
Federal Court	13	28.3	46	47
National Museums of Canada	54	28.3	191	196
Statistics Canada	190	28.2	674	710
Canadian Transport Commission	63	28.0	225	229
Communications	103	27.7	372	383
Regional Economic Expansion	112	27.3	411	459
External Affairs	253	25.9	977	1 016
Canadian Pension Commission	7	25.0	28	28
Consumer and Corporate Affairs	158	24.1	656	662
Justice	13	24.1	54	57
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	2 542	22.7	11 185	11 849
Treasury Board	87	22.5	387	418
Supply and Services	566	21.2	2 668	2 762
National Health and Welfare	255	20.9	1 219	1 325
Public Works	194	19.9	975	1 137
National Library	5	19.2	26	26
Labour	53	18.9	281	293
Fisheries and Environment	201	18.3	1 096	1 168
Veterans' Affairs	94	17.7	532	558
National Defence (Civilian)	251	17.6	1 430	1 511
Agriculture	116	17.3	669	684
Transport	289	17.2	1 679	2 005
Industry, Trade and Commerce	217	16.9	1 284	1 354
Insurance	16	16.5	97	98
Indian and Northern Affairs	313	16.3	1 921	2 249
National Energy Board	9	16.1	56	60
Energy, Mines and Resources	48	15.8	303	313
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	18	15.0	120	139
Anti-Inflation Board	1	14.3	7	268
Veterans' Land Administration	15	10.9	137	137
Canadian Grain Commission	1	3.6	28	29

^aFirst official language of employee.

^bESX equivalents belonging to this category are also shown in Table 27.

^cPercentage of francophones calculated from the number of employees whose first official language is known, see Table 7.

^dSee Explanatory Notes, Appendix V.

Source: Department of Supply and Services

Table 30

Francophones in the Technical CategoryNumber and percentage of francophones^a in the Technical Category, by department, 1977

Department	Francophones		Anglophones and francophones	Total employees in category
	No.	% ^b		
Secretary of State	14	73.7	19	20
Public Service Commission	145	65.3	222	225
Departments with fewer than 100 employees	4	57.1	7	17
Canadian International Development Agency	5	55.6	9	10
Privy Council Office	2	50.0	4	5
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	8	40.0	20	22
Treasury Board	4	40.0	10	12
Post Office	44	35.2	125	152
Statistics Canada	242	33.5	723	737
Finance	12	33.3	36	36
Solicitor General	1	33.3	3	3
Justice	10	32.3	31	32
Public Archives	33	30.3	109	112
Industry, Trade and Commerce	18	29.5	61	62
Veterans' Affairs	43	29.1	148	162
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	10	28.6	35	35
Consumer and Corporate Affairs	137	25.2	544	548
Supply and Services	25	25.0	100	103
National Library	9	23.1	39	39
Public Works	218	22.5	967	1 148
Canadian Penitentiary Service	51	21.8	234	238
Regional Economic Expansion	9	21.4	42	50
Employment and Immigration	12	20.7	58	60
Agriculture	699	20.6	3 396	3 502
Urban Affairs	1	20.0	5	5
Communications	126	19.7	638	654
National Defence (Civilian)	498	19.2	2 589	2 713
Energy, Mines and Resources	215	19.1	1 128	1 139
National Health and Welfare	122	16.8	725	769
External Affairs	16	16.2	99	99
Indian and Northern Affairs	147	16.0	918	1 191
Transport	1 077	15.6	6 916	7 932
Labour	4	14.8	27	32
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	5	13.5	37	48
National Museums of Canada	31	12.9	240	241
Canadian Transport Commission	7	10.8	65	65
Fisheries and Environment	421	10.6	3 964	4 172
National Energy Board	2	6.7	30	31
Canadian Grain Commission	14	4.3	326	340
Anti-Inflation Board	0	0.0	0	33
Auditor General's Office ^c	0	0.0	1	1
Science and Technology	0	0.0	5	5

^aFirst official language of employee.^bPercentage of francophones is calculated from the number of employees whose first official language is known, see Table 7.^cSee Explanatory Notes, Appendix V.

Source: Department of Supply and Services

Table 31

Francophones in the Administrative Support CategoryNumber and percentage of francophones^a in the Administrative Support Category, by department, 1977

Department	Francophones		Anglophones and francophones	Total employees in category
	No.	% ^b		
Secretary of State	731	70.7	1 034	1 083
Public Service Commission	588	68.2	862	883
Anti-Inflation Board	2	66.7	3	273
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	104	63.0	165	180
Privy Council Office	82	56.2	146	152
Canadian International Development Agency	198	55.8	355	374
Treasury Board	115	52.8	218	235
Science and Technology	19	51.4	37	40
Departments with fewer than 100 employees	141	49.6	284	366
Urban Affairs	27	45.8	59	63
Auditor General's Office ^c	32	45.7	70	73
Consumer and Corporate Affairs	399	45.7	874	885
Solicitor General	29	45.3	64	81
Finance	119	44.7	266	279
Public Archives	137	42.8	320	326
Post Office	897	39.2	2 288	2 764
National Museums of Canada	73	38.8	188	190
National Library	88	37.4	235	235
National Parole Board	51	37.2	137	142
Federal Court	26	37.1	70	81
Statistics Canada	939	36.8	2 552	2 765
Employment and Immigration	3 628	36.2	10 018	11 942
Supply and Services	1 759	35.5	4 948	5 139
Regional Economic Expansion	130	34.9	372	416
External Affairs	556	33.1	1 678	1 736
Canadian Transport Commission	106	32.8	323	328
Communications	205	32.7	627	674
Labour	81	31.3	259	291
Canadian Penitentiary Service	435	31.0	1 404	1 475
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	2 291	28.4	8 064	9 104
Justice	114	27.9	408	443
Veterans' Affairs	357	26.2	1 361	1 516
Public Works	315	25.9	1 217	1 494
Canadian Pension Commission	62	25.1	247	258
National Health and Welfare	836	25.1	3 333	3 805
Transport	641	24.7	2 597	3 294
Industry, Trade and Commerce	184	24.2	759	801
National Energy Board	25	22.7	110	115
Agriculture	361	22.5	1 605	1 718
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	419	22.1	1 899	2 580
Fisheries and Environment	425	22.0	1 934	2 109
Indian and Northern Affairs	352	20.1	1 753	2 225
National Defence (Civilian)	1 531	19.7	7 757	8 353
Insurance	11	17.5	63	64
Energy, Mines and Resources	126	16.8	752	787
Veterans' Land Administration	24	13.0	184	186
Canadian Grain Commission	8	5.6	143	150
Prairie Farm Rehabilitation Administration	0	0.0	53	111

^a First official language of employee.^b Percentage of francophones is calculated from the number of employees whose first official language group is known, see Table 7.^c See Explanatory Notes, Appendix V.

Source: Department of Supply and Services

Table 32

Francophones in the Operational CategoryNumber and percentage of francophones^a in the Operational Category, by department, 1977

Department	Francophones		Anglophones and francophones	Total employees in category
	No.	% ^b		
Secretary of State	3	100.0	3	3
Urban Affairs	1	100.0	1	1
Treasury Board	3	75.0	4	4
Departments with fewer than 100 employees	33	66.0	50	54
Industry, Trade and Commerce	10	62.5	16	16
Privy Council Office	10	62.5	16	16
Public Service Commission	17	60.7	28	29
Supply and Services	892	57.7	1 546	1 575
Justice	4	57.1	7	8
Canadian International Development Agency	5	50.0	10	10
Federal Court	1	50.0	2	4
Science and Technology	1	50.0	2	2
National Museums of Canada	116	49.6	234	240
Employment and Immigration	44	48.9	90	98
Veterans' Affairs	1 067	48.8	2 185	2 469
Public Archives	15	45.5	33	35
Statistics Canada	18	40.9	44	44
National Revenue (Customs and Excise, Taxation)	89	37.4	238	245
Public Works	1 329	35.8	3 715	4 636
Post Office	13 789	35.2	39 155	55 150
Energy, Mines and Resources	101	33.3	303	306
Labour	2	33.3	6	6
Canadian Penitentiary Service	1807 ^c	31.8	5675	5 831
External Affairs	65	30.4	214	219
Consumer and Corporate Affairs	9	30.0	30	31
Auditor General's Office ^c	2	25.0	8	8
Finance	2	25.0	8	8
Transport	1 206	23.6	5 108	5 939
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	65	19.9	327	413
Indian and Northern Affairs	368	18.4	2 000	2 688
Agriculture	284	17.8	1 593	1 677
Communications	15	17.6	85	86
National Defence (Civilian)	3 213	17.2	18 708	21 171
National Library	1	8.3	12	12
Fisheries and Environment	73	7.9	926	1 064
National Health and Welfare	83	7.4	1 128	1 292
Regional Economic Expansion	8	5.2	153	206
Canadian Grain Commission	8	2.1	386	442
Anti-Inflation Board	0	0.0	0	2
Canadian Radio-Television and Telecommunications	0	0.0	1	1
Canadian Transport Commission	0	0.0	1	1
National Energy Board	0	0.0	2	2
Solicitor General	0	0.0	2	2

^aFirst official language of employee.^bPercentage of francophones is calculated from the number of employees whose first official language group is known, see Table 7.^cSee Explanatory Notes, Appendix V.

Source: Department of Supply and Services

Table 33

Appointments and separations

Number of appointments^a to and within the public service, and of separations from the public service, 1973 to 1977

Appointments ^b and separations	1973	1974	1975	1976	1977
Appointments to the public service	38 979	46 567	36 251	29 730	22 433
Appointments within the public service	59 536	78 232	90 920	91 267 ^c	112 541
Total^d	98 515	124 799	127 171	121 022	134 974
Separations from the public service	33 239	39 344	31 783	33 621	32 500

^aNew regulations governing appointment documentation make impossible a strict comparison of 1976 and 1977 data with that of previous years.

^bData do not include persons appointed to the public service for less than six months. Those re-appointed for a new term, such that the total term of appointment is over six months or for an indeterminate period, are counted under "appointments within the public service."

^cA bulletin issued in late 1976 required departments to record a term employee's "extension of term" as an appointment. This resulted in a substantial increase in the number of appointments reported.

The number of "extension of term" were 11 762 and 34 187 in 1976 and 1977 respectively. Subtracting these figures from the 1976 and 1977 totals will result in a decrease in the number of appointments in 1977 as compared with 1976.

^dData do not include 25 employees in 1976 and 16 in 1977 whose previous type of employment was not specified on appointment documents.

Table 34

Appointments and type of employment

Number of appointments to and within the public service, by type of employment, 1976 and 1977

Type of employment	1976 appointments			1977 appointments		
	To the public service	Within the public service	Total ^a	To the public service	Within the public service	Total ^a
Full-time for an indeterminate period	17 040	74 922	91 964	14 322	74 964	89 289
Full-time for a specified term (6 months or over)	8 604	14 407	23 031	5 372	35 014	40 397
Total full-time appointments	25 644	89 329	114 995	19 694	109 978	129 686
Part-time (indeterminate or 6 months or over)	3 473	1 217	4 692	2 099	1 970	4 070
Seasonal	613	558	1 171	643	496	1 139
Total total^b	29 730	91 267	121 022	22 437	112 543	134 996

^aals include 25 appointees in 1976 and 16 in 1977 whose previous type of employment was not specified on appointment documents.

^bals include 164 appointees in 1976 and 101 in 1977 whose type of employment was not specified on appointment documents.

Table 35

Appointments, category and appointing authorityNumber and percentage of [vertical (v) and horizontal (h)] appointments to and within the public service by category, type of appointment and appointing authority^a, 1976 and 1977

Category	Type of appointment ^b			
Senior Executive				
To the public service				
Within the public service	■ Promotions			
	■ Transfers	● Lateral	• reappointment for an additional term	
			• other	
			Total	
	● Downward ^d			
	■ Demotions ^e			
	Total ^f			
Total in category ^g				
Scientific and Professional				
To the public service				
Within the public service	■ Promotions			
	■ Transfers	● Lateral	• reappointment for an additional term	
			• other	
			Total	
	● Downward ^d			
	■ Demotions ^e			
	Total ^f			
Total in category ^g				

^aSection 6(1) of the *Public Service Employment Act* authorizes the PSC to delegate appointing authority to departments.^bSee Explanatory Notes, Appendix V, for definitions.^cTotals include 34 appointments in 1976 and 26 in 1977 for which appointing authority was not specified on appointment documents.^dTransfer to a group or level whose maximum salary is lower by at least one dollar.^eDemotions for incompetence or incapacity, under Section 31 of the *Public Service Employment Act*.^fTotals do not agree with the sum of types of appointment because of 314 appointments in 1976 and 536 in 1977 for which type could not be determined from appointment documents.^gTotals do not agree with the sum of appointments "to" and "within" the public service because of 25 appointees in 1976 and 16 in 1977 whose previous type of employment was not shown on appointment documents.^hGrand total does not agree with the sum of the categories because 132 employees in 1976 and 142 in 1977 were in positions not converted to one of the six categories.

1976						1977					
PSC authority		Departmental authority		Total ^c		PSC authority		Departmental authority		Total ^c	
No.	% (H) % (V)	No.	% (H) % (V)	No.	% (H) % (V)	No.	% (H) % (V)	No.	% (H) % (V)	No.	% (H) % (V)
30	100.0 6.3	0	0.0 0.0	30	100.0 6.3	27	100.0 4.5	0	0.0 0.0	27	100.0 4.5
177	100.0 37.3	0	0.0 0.0	177	100.0 37.3	268	100.0 44.2	0	0.0 0.0	268	100.0 44.2
1	100.0 0.2	0	0.0 0.0	1	100.0 0.2	2	100.0 0.3	0	0.0 0.0	2	100.0 0.3
261	100.0 55.1	0	0.0 0.0	261	100.0 55.1	308	100.0 50.8	0	0.0 0.0	308	100.0 50.8
262	100.0	0	0.0	262	100.0	310	100.0	0	0.0	310	100.0
5	100.0 1.1	0	0.0 0.0	5	100.0 1.1	1	100.0 0.2	0	0.0 0.0	1	100.0 0.2
0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0
444	100.0	0	0.0	444	100.0	579	100.0	0	0.0	579	100.0
474	100.0	0	0.0	474	100.0	606	100.0	0	0.0	606	100.0
	100.0	0.0		100.0		100.0		0.0		100.0	
644	27.8 24.8	1 675	72.2 27.7	2 319	100.0 26.8	642	27.8 25.2	1 668	72.2 26.9	2 310	100.0 26.4
1 067	32.3 41.1	2 238	67.7 37.0	3 305	100.0 38.2	919	32.6 36.1	1 900	67.4 30.6	2 819	100.0 32.2
12	52.2 0.5	11	47.8 0.2	23	100.0 0.3	142	25.2 5.6	422	74.8 6.8	564	100.0 6.4
811	28.5 31.2	2 035	71.5 33.7	2 846	100.0 32.9	786	27.3 30.8	2 097	72.7 33.8	2 883	100.0 32.9
823	28.7	2 046	71.3	2 869	100.0	928	26.9	2 519	73.1	3 447	100.0
64	43.0 2.5	85	57.0 1.4	149	100.0 1.7	58	33.7 2.3	114	66.3 1.8	172	100.0 2.0
0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1	100.0
	0.0	0.0		0.0		0.0		0.0		0.0	
1 954	30.9	4 369	69.1	6 323	100.0	1 907	29.6	4 540	70.4	6 447	100.0
2 598	30.1	6 044	69.9	8 642	100.0	2 549	29.1	6 208	70.9	8 757	100.0
	100.0	100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	

Table 35 cont'd

Category	Type of appointment ^b		
Administrative and Foreign Service			
To the public service			
Within the public service	■ Promotions		
	■ Transfers	● Lateral	● reappointment for an additional term
			● other
			Total
		● Downward ^d	
	■ Demotions ^e		
	Total^f		
Total in category ^g			
Technical			
To the public service			
Within the public service	■ Promotions		
	■ Transfers	● Lateral	● reappointment for an additional term
			● other
			Total
		● Downward ^d	
	■ Demotions ^e		
	Total^f		
Total in category ^g			

^aSection 6(1) of the *Public Service Employment Act* authorizes the PSC to delegate appointing authority to departments.

^bSee Explanatory Notes, Appendix V, for definitions.

^cTotals include 34 appointments in 1976 and 26 in 1977 for which appointing authority was not specified on appointment documents.

^dTransfer to a group or level whose maximum salary is lower by at least one dollar.

^eDemotions for incompetence or incapacity, under Section 31 of the *Public Service Employment Act*.

^fTotals do not agree with the sum of types of appointment because of 314 appointments in 1976 and 536 in 1977 for which type could not be determined from appointment documents.

^gTotals do not agree with the sum of appointments "to" and "within" the public service because of 25 appointees in 1976 and 16 in 1977 whose previous type of employment was not shown on appointment documents.

^hGrand total does not agree with the sum of the categories because 132 employees in 1976 and 142 in 1977 were in positions not converted to one of the six categories.

1976						1977					
PSC authority		Departmental authority		Total ^c		PSC authority		Departmental authority		Total ^c	
No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)
% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)	
396	12.3	2 822	87.7	3 218	100.0	367	12.5	2 579	87.5	2 946	100.0
10.6		14.4		13.8		9.9		11.3		11.1	
	15.9		84.1		100.0		11.9		88.1		100.0
642	44.0	8 670	44.2	10 312	44.2	1 480	39.8	10 918	47.8	12 398	46.7
	15.4		84.6		100.0		8.3		91.7		100.0
22	0.6	121	0.6	143	0.6	118	3.2	1 310	5.7	1 428	5.4
	17.0		83.0		100.0		17.7		82.3		100.0
559	41.8	7 631	38.9	9 190	39.4	1 654	44.4	7 689	33.7	9 344	35.2
	16.9		83.1		100.0		16.5		83.5		100.0
581		7 752		9 333		1 772		8 999		10 772	
	23.5		76.5		100.0		24.0		76.0		100.0
108	2.9	352	1.8	460	2.0	101	2.7	320	1.4	421	1.6
	0.0		100.0		100.0		0.0		100.0		100.0
0	0.0	2	0.0	2	0.0	0	0.0	2	0.0	2	0.0
	16.6		83.4		100.0		14.2		85.8		100.0
333		16 797		20 130		3 356		20 256		23 613	
	16.0		84.0		100.0		14.0		86.0		100.0
729	100.0	19 619	100.0	23 348	100.0	3 723	100.0	22 835	100.0	26 559	100.0
	32.5		67.5		100.0		30.6		69.4		100.0
667	20.1	1 386	21.0	2 053	20.7	563	16.6	1 275	17.5	1 838	17.2
	37.8		62.2		100.0		35.0		65.0		100.0
840	55.5	3 028	46.0	4 868	49.1	1 603	47.2	2 973	40.9	4 576	42.9
	31.0		69.0		100.0		30.3		69.7		100.0
31	0.9	69	1.0	100	1.0	339	10.0	781	10.7	1 120	10.5
	27.0		73.0		100.0		28.5		71.5		100.0
726	21.9	1 958	29.7	2 684	27.1	831	24.5	2 085	28.7	2 916	27.3
	27.2		72.8		100.0		29.0		71.0		100.0
757		2 027		2 784		1 170		2 866		4 036	
	27.7		72.3		100.0		29.2		70.8		100.0
53	1.6	138	2.1	191	1.9	62	1.8	150	2.1	212	2.0
	0.0		100.0		100.0		0.0		100.0		100.0
0	0.0	1	0.0	1	0.0	0	0.0	1	0.0	1	0.0
	33.8		66.2		100.0		32.1		67.9		100.0
651		5 201		7 852		2 835		6 002		8 837	
	33.5		66.5		100.0		31.8		68.2		100.0
318	100.0	6 587	100.0	9 905	100.0	3 398	100.0	7 277	100.0	10 675	100.0

Table 35 cont'd

Category	Type of appointment ^b			
Administrative Support				
To the public service				
Within the public service	■ Promotions			
	■ Transfers	● Lateral	● reappointment for an additional term	
			● other	
			Total	
		● Downward ^d		
	■ Demotions ^e			
	Total ^f			
Total in category ^g				
Operational				
To the public service				
Within the public service	■ Promotions			
	■ Transfers	● Lateral	● reappointment for an additional term	
			● other	
			Total	
		● Downward ^d		
	■ Demotions ^e			
	Total ^f			
Total in category ^g				

^aSection 6(1) of the *Public Service Employment Act* authorizes the PSC to delegate appointing authority to departments.

^bSee Explanatory Notes, Appendix V, for definitions.

^cTotals include 34 appointments in 1976 and 26 in 1977 for which appointing authority was not specified on appointment documents.

^dTransfer to a group or level whose maximum salary is lower by at least one dollar.

^eDemotions for incompetence or incapacity, under Section 31 of the *Public Service Employment Act*.

^fTotals do not agree with the sum of types of appointment because of 314 appointments in 1976 and 536 in 1977 for which type could not be determined from appointment documents.

^gTotals do not agree with the sum of appointments "to" and "within" the public service because of 25 appointees in 1976 and 16 in 1977 whose previous type of employment was not shown on appointment documents.

^hGrand total does not agree with the sum of the categories because 132 employees in 1976 and 142 in 1977 were in positions not converted to one of the six categories.

1976						1977					
PSC authority		Departmental authority		Total ^c		PSC authority		Departmental authority		Total ^c	
No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)
% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)	
55	0.7	7 987	99.3	8 043	100.0	31	0.5	5 875	99.5	5 906	100.0
8.6		17.9		17.8		4.9		11.5		11.4	
149	1.0	15 512	99.0	15 670	100.0	197	1.3	14 685	98.6	14 891	100.0
23.3		34.8		34.7		30.9		28.7		28.8	
42	3.2	1 266	96.8	1 308	100.0	158	1.3	11 797	98.7	11 956	100.0
6.6		2.8		2.9		24.8		23.1		23.1	
380	2.0	18 506	97.9	18 896	100.0	233	1.3	17 480	98.6	17 722	100.0
59.4		41.6		41.8		36.6		34.2		34.2	
422	2.1	19 772	97.9	20 204	100.0	391	1.3	29 277	98.6	29 678	100.0
11	1.1	1 020	98.9	1 031	100.0	14	1.4	977	98.6	991	100.0
1.7		2.3		2.3		2.2		1.9		1.9	
0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	100.0
0.0		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0	
585	1.6	36 528	98.4	37 132	100.0	605	1.3	45 262	98.6	45 886	100.0
640	1.4	44 517	98.5	45 177	100.0	637	1.2	51 138	98.7	51 794	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	
21	0.1	13 984	99.8	14 008	100.0	23	0.2	9 328	99.7	9 353	100.0
31.8		42.0		42.0		21.7		25.7		25.7	
21	0.3	6 631	99.6	6 656	100.0	40	0.7	5 811	99.3	5 852	100.0
31.8		19.9		20.0		37.7		16.0		16.0	
0	0.0	683	99.7	685	100.0	9	0.1	8 343	99.9	8 353	100.0
0.0		2.1		2.1		8.5		23.0		22.9	
22	0.2	10 562	99.8	10 587	100.0	32	0.3	11 488	99.7	11 521	100.0
33.3		31.8		31.8		30.2		31.6		31.6	
22	0.2	11 245	99.8	11 272	100.0	41	0.2	19 831	99.8	19 874	100.0
2	0.1	1 351	99.9	1 353	100.0	2	0.2	1 217	99.8	1 219	100.0
3.0		4.1		4.1		1.9		3.3		3.3	
0	0.0	4	100.0	4	100.0	0	0.0	4	100.0	4	100.0
0.0		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0	
45	0.2	19 277	99.7	19 331	100.0	83	0.3	27 021	99.7	27 107	100.0
66	0.2	33 266	99.8	33 344	100.0	106	0.3	36 352	99.7	36 463	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	

Table 35 cont'd

Category	Type of appointment ^b		
All categories ^b			
To the public service			
Within the public service	■ Promotions		
	■ Transfers	● Lateral	• reappointment for an additional term
			• other
		Total	
		● Downward ^d	
	■ Demotions ^e		
Total ^f			
Grand total ^g			

^aSection 6(1) of the *Public Service Employment Act* authorizes the PSC to delegate appointing authority to departments.

^bSee Explanatory Notes, Appendix V, for definitions.

^cTotals include 34 appointments in 1976 and 26 in 1977 for which appointing authority was not specified on appointment documents.

^dTransfer to a group or level whose maximum salary is lower by at least one dollar.

^eDemotions for incompetence or incapacity, under Section 31 of the *Public Service Employment Act*.

^fTotals do not agree with the sum of types of appointment because of 314 appointments in 1976 and 536 in 1977 for which type could not be determined from appointment documents.

^gTotals do not agree with the sum of appointments "to" and "within" the public service because of 25 appointees in 1976 and 16 in 1977 whose previous type of employment was not shown on appointment documents.

^hGrand total does not agree with the sum of the categories because 132 employees in 1976 and 142 in 1977 were in positions not converted to one of the six categories.

1976						1977					
PSC authority		Departmental authority		Total ^c		PSC authority		Departmental authority		Total ^c	
No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)
% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)	
1 845	6.2	27 880	93.8	29 730	100.0	1 668	7.4	20 767	92.6	22 437	100.0
	16.9		25.3		24.6		15.0		16.8		16.6
	12.0		88.0		100.0		11.1		88.9		100.0
4 925	45.2	36 081	32.8	41 019	33.9	4 540	41.0	36 288	29.3	40 838	30.3
	4.8		95.1		100.0		3.3		96.7		100.0
108	1.0	2 150	2.0	2 260	1.9	768	6.9	22 654	18.3	23 424	17.4
	8.5		91.5		100.0		8.6		91.4		100.0
3 770	34.6	40 694	37.0	44 477	36.8	3 859	34.8	40 847	33.0	44 717	33.1
	8.3		91.7		100.0		6.8		93.2		100.0
3 878		42 844		46 737		4 627		63 501		68 141	
	7.6		92.4		100.0		7.9		92.1		100.0
244	2.2	2 946	2.7	3 190	2.6	239	2.2	2 778	2.2	3 017	2.2
	0.0		100.0		100.0		0.0		100.0		100.0
0	0.0	7	0.0	7	0.0	0	0.0	11	0.0	11	0.0
	9.9		90.1		100.0		8.4		91.6		100.0
9 054		82 185		91 267		9 418		103 102		112 543	
	9.0		91.0		100.0		8.2		91.8		100.0
10 899	100.0	110 089	100.0	121 022	100.0	11 087	100.0	123 883	100.0	134 996	100.0

Table 36

Appointments and employee mobility

Number and percentage [vertical (V) and horizontal (H)] of appointments within the public service by type of appointment, employee mobility and appointing authority^a, 1976 and 1977

Type of appointment ^b	Employee mobility	
Promotions	● Departments	• between departments
		• within departments
	Total ^d	
	<hr/>	
	● Group	• change of group or sub-group
		• no change of group or sub-group
	Total	
	<hr/>	
	● Type of employment	• indeterminate to indeterminate
		• indeterminate to specified term
		• specified term to indeterminate
		• specified term to specified term
	Total ^e	
	<hr/>	

^aSection 6(1) of the *Public Service Employment Act* authorizes the PSC to delegate appointing authority to departments.

^bSee Explanatory Notes, Appendix V, for definitions.

^cIncludes 28 appointments in 1976 and 23 in 1977 for which type of appointing authority was not specified on appointment documents.

^dTotals include 310 employees in 1976 and 530 in 1977 for which departmental mobility was not specified on appointment documents.

^eTotals include 2 employees in 1976 and 3 in 1977 for which type of employment was not specified on appointment documents.

^fAppointments to another group or level whose maximum salary is lower by at least one dollar.

^gDemotion for incompetence or incapacity, under Section 31 of the *Public Service Employment Act*. Of the 7 demotions in 1976, all were "within departments" and "indeterminate", 3 involved a "change of group or sub-group" and 4 involved "no change of group or sub-group". All 11 in 1977 were "within departments", "indeterminate to indeterminate", and involved "no change of group or sub-group".

^hTotals do not agree with the sum of types of appointment because of 314 appointments in 1976 and 536 in 1977 for which type could not be determined from appointment documents.

1976						1977					
PSC authority		Departmental authority		Total ^c		PSC authority		Departmental authority		Total ^c	
No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)
% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)	
415	21.9	1 474	77.9	1 891	100.0	370	20.1	1 467	79.8	1 838	100.0
8.4		4.1		4.6		8.1		4.0		4.5	
507	11.5	34 602	88.5	39 120	100.0	4 170	10.7	34 814	89.3	38 993	100.0
91.5		95.9		95.4		91.9		95.9		95.5	
925	12.0	36 081	88.0	41 019	100.0	4 540	11.1	36 288	88.9	40 838	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	
839	11.7	6 311	88.3	7 151	100.0	808	14.6	4 722	85.4	5 530	100.0
17.0		17.5		17.4		17.8		13.0		13.5	
086	12.1	29 770	87.9	33 868	100.0	3 732	10.6	31 566	89.4	35 308	100.0
83.0		82.5		82.6		82.2		87.0		86.5	
925	12.0	36 081	88.0	41 019	100.0	4 540	11.1	36 288	88.9	40 838	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	
482	13.1	29 671	86.9	34 164	100.0	4 129	11.8	30 832	88.2	34 970	100.0
91.0		82.2		83.3		90.9		85.0		85.6	
184	8.9	1 889	91.0	2 075	100.0	118	9.5	1 123	90.4	1 242	100.0
3.7		5.2		5.1		2.6		3.1		3.0	
151	5.8	2 440	94.2	2 591	100.0	125	5.3	2 251	94.7	2 376	100.0
3.1		6.8		6.3		2.8		6.2		5.8	
108	4.9	2 081	95.1	2 189	100.0	168	7.5	2 079	92.5	2 247	100.0
2.2		5.8		5.3		3.7		5.7		5.5	
925	12.0	36 081	88.0	41 019	100.0	4 540	11.1	36 288	88.9	40 838	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	

Table 36 cont'd

Type of appointment^b

Employee mobility

Transfers

■ Lateral

■ Reappointment for an additional term

■ Other

● Departments

● between departments

● within departments

Total^d

● Group

● change of group or sub-group

● no change of group or sub-group

Total

● Type of employment

● indeterminate to indeterminate

● indeterminate to specified term

● specified term to indeterminate

● specified term to specified term

Total^e■ Downward^f

● Departments

● between departments

● within departments

Total^d

● Group

● change of group or sub-group

● no change of group or sub-group

Total

● Type of employment

● indeterminate to indeterminate

● indeterminate to specified term

● specified term to indeterminate

● specified term to specified term

Total^e

^aSection 6(1) of the *Public Service Employment Act* authorizes the PSC to delegate appointing authority to departments.

^bSee Explanatory Notes, Appendix V, for definitions.

^cIncludes 28 appointments in 1976 and 23 in 1977 for which type of appointing authority was not specified on appointment documents.

^dTotals include 310 employees in 1976 and 530 in 1977 for which departmental mobility was not specified on appointment documents.

^eTotals include 2 employees in 1976 and 3 in 1977 for which type of employment was not specified on appointment documents.

^fAppointments to another group or level whose maximum salary is lower by at least one dollar.

^gDemotion for incompetence or incapacity, under Section 31 of the *Public Service Employment Act*. Of the 7 demotions in 1976, all were "within departments" and "indeterminate". 3 involved a "change of group or sub-group" and 4 involved "no change of group or sub-group". All 11 in 1977 were "within departments", "indeterminate to indeterminate", and involved "no change of group or sub-group".

^hTotals do not agree with the sum of types of appointment because of 314 appointments in 1976 and 536 in 1977 for which type could not be determined from appointment documents.

1976						1977					
PSC authority		Departmental authority		Total ^c		PSC authority		Departmental authority		Total ^c	
No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)
% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)	
108	4.8	2 150	95.1	2 260	100.0	768	3.3	22 654	96.7	23 424	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	
949	22.0	3 355	77.9	4 305	100.0	755	20.4	2 938	79.5	3 695	100.0
25.2		8.2		9.7		19.6		7.2		8.3	
814	7.0	37 339	93.0	40 165	100.0	3 102	7.6	37 909	92.4	41 020	100.0
74.7		91.8		90.3		80.4		92.8		91.7	
770	8.5	40 694	91.5	44 477	100.0	3 859	8.6	40 847	91.4	44 717	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	
834	13.0	5 583	87.0	6 417	100.0	1 020	13.3	6 619	86.6	7 641	100.0
22.1		13.7		14.4		26.4		16.2		17.1	
936	7.7	35 111	92.3	38 060	100.0	2 839	7.7	34 228	92.3	37 076	100.0
77.9		86.3		85.6		73.6		83.8		82.9	
770	8.5	40 694	91.5	44 477	100.0	3 859	8.6	40 847	91.4	44 717	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	
876	10.8	23 739	89.2	26 622	100.0	3 084	11.2	24 338	88.7	27 427	100.0
76.3		58.3		59.9		79.9		59.6		61.3	
129	15.3	713	84.7	842	100.0	94	13.7	593	86.2	688	100.0
3.4		1.8		1.9		2.4		1.5		1.5	
497	4.8	9 885	95.2	10 383	100.0	338	3.7	8 676	96.2	9 016	100.0
13.2		24.3		23.3		8.8		21.2		20.2	
268	4.0	6 355	95.9	6 628	100.0	343	4.5	7 240	95.4	7 586	100.0
7.1		15.6		14.9		8.9		17.7		17.0	
770	8.5	40 694	91.5	44 477	100.0	3 859	8.6	40 847	91.4	44 717	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	
54	16.2	279	83.8	333	100.0	58	18.3	259	81.7	317	100.0
22.1		9.5		10.4		24.3		9.3		10.5	
190	6.7	2 665	93.3	2 855	100.0	181	6.7	2 518	93.3	2 699	100.0
77.9		90.5		89.5		75.7		90.6		89.5	
244	7.6	2 946	92.4	3 190	100.0	239	7.9	2 778	92.1	3 017	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	
105	11.3	825	88.7	930	100.0	119	13.3	777	86.7	896	100.0
43.0		28.0		29.2		49.8		28.0		29.7	
139	6.2	2 121	93.8	2 260	100.0	120	5.7	2 001	94.3	2 121	100.0
57.0		72.0		70.8		50.2		72.0		70.3	
244	7.6	2 946	92.4	3 190	100.0	239	7.9	2 778	92.1	3 017	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	
205	8.8	2 125	91.2	2 330	100.0	198	8.8	2 061	91.2	2 259	100.0
84.0		72.1		73.0		82.8		74.2		74.9	
10	10.0	90	90.0	100	100.0	7	9.1	70	90.9	77	100.0
4.1		3.1		3.1		2.9		2.5		2.6	
17	4.6	352	95.4	369	100.0	11	4.0	261	96.0	272	100.0
7.0		11.9		11.6		4.6		9.4		9.0	
12	3.1	379	96.9	391	100.0	23	5.6	386	94.4	409	100.0
4.9		12.9		12.3		9.6		13.9		13.6	
244	7.6	2 946	92.4	3 190	100.0	239	7.9	2 778	92.1	3 017	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	

Table 36 cont'd

Type of appointment^b

Employee mobility

Demotions^a

Total^b

● Departments	• between departments
	• within departments
Total ^d	
● Group	• change of group or sub-group
	• no change of group or sub-group
Total ^f	
● Type of employment	• indeterminate to indeterminate
	• indeterminate to specified term
	• specified term to indeterminate
	• specified term to specified term
Total ^g	

^aSection 6(1) of the *Public Service Employment Act* authorizes the PSC to delegate appointing authority to departments.

^bSee Explanatory Notes, Appendix V, for definitions.

^cIncludes 28 appointments in 1976 and 23 in 1977 for which type of appointing authority was not specified on appointment documents.

^dTotals include 310 employees in 1976 and 530 in 1977 for which departmental mobility was not specified on appointment documents.

^eTotals include 2 employees in 1976 and 3 in 1977 for which type of employment was not specified on appointment documents.

^fAppointments to another group or level whose maximum salary is lower by at least one dollar.

^gDemotion for incompetence or incapacity, under Section 31 of the *Public Service Employment Act*. Of the 7 demotions in 1976, all were "within departments" and "indeterminate", 3 involved a "change of group or sub-group" and 4 involved "no change of group or sub-group". All 11 in 1977 were "within departments", "indeterminate to indeterminate", and involved "no change of group or sub-group".

^hTotals do not agree with the sum of types of appointment because of 314 appointments in 1976 and 536 in 1977 for which type could not be determined from appointment documents.

1976						1977					
PSC authority		Departmental authority		Total ^c		PSC authority		Departmental authority		Total ^c	
No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)
% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)	
0	0.0	7	100.0	7	100.0	0	0.0	11	100.0	11	100.0
0.0		100.0		100.0		0.0		100.0		100.0	
418	21.7	5 109	78.3	6 530	100.0	1 184	19.9	4 666	80.0	5 853	100.0
15.7		6.2		7.2		12.6		4.5		5.2	
619	9.0	76 783	90.9	84 427	100.0	8 224	7.8	97 916	92.2	106 160	100.0
84.2		93.4		92.8		87.3		94.9		94.3	
054	9.9	82 185	90.1	91 267	100.0	9 418	8.4	103 102	91.6	112 543	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	
785	12.0	13 026	88.0	14 812	100.0	1 959	13.4	12 633	86.6	14 594	100.0
19.7		15.8		16.2		20.8		12.3		13.0	
269	9.5	69 159	90.5	76 455	100.0	7 459	7.6	90 469	92.4	97 949	100.0
80.3		84.2		83.8		79.2		87.7		87.0	
054	9.9	82 185	90.1	91 267	100.0	9 418	8.4	103 102	91.6	112 543	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	
563	12.0	55 556	88.0	63 137	100.0	7 415	11.5	57 253	88.5	64 682	100.0
83.5		67.6		69.2		78.7		55.5		57.5	
323	10.7	2 692	89.2	3 017	100.0	219	10.9	1 786	89.0	2 007	100.0
3.6		3.3		3.3		2.3		1.7		1.8	
665	5.0	12 683	95.0	13 349	100.0	474	4.1	11 188	95.9	11 664	100.0
7.4		15.4		14.6		5.0		10.9		10.4	
503	4.3	11 252	95.7	11 762	100.0	1 310	3.8	32 872	96.2	34 187	100.0
5.6		13.7		12.9		13.9		31.9		30.4	
054	9.9	82 185	90.1	91 267	100.0	9 418	8.4	103 102	91.6	112 543	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	

Table 37

Appointments, geographic mobility and sex

Number and percentage [vertical (V) and horizontal (H)] of appointments within the public service by type of appointment, geographic mobility and sex, 1976 and 1977

Type of appointment ^a	Geographic mobility ^b		
Promotions			
	● Between regions	• from NCR to regions	
		• from regions to NCR	
		• from region to region	
		Total	
	● Within same region	• from city to city	
		▪ no change	
	Total^d		
Transfers			
■ Lateral	■ Reappointment for an additional term	● Between regions	• from NCR to regions
			• from regions to NCR
			• from region to region
			Total
		● Within same region	• from city to city
			• no change
■ Other	● Between regions	• from NCR to regions	
		• from regions to NCR	
		• from region to region	
		Total	
	● within same region	• from city to city	
		• no change	
	Total^d		

^aSee Explanatory Notes, Appendix V, for definitions.

^bGeographic mobility denotes a move between any of the following regions: the ten provinces, the National Capital Region, the Northwest Territories, Yukon and "Outside Canada".

^cTotals include 10 appointments in 1976 and 7 in 1977 for which sex was not specified on appointment documents.

^dTotals include 151 appointments in 1976 and 390 in 1977 for which the position location was not specified on appointment documents.

^eAppointments to another group and level whose maximum salary is lower by at least one dollar.

^fDemotion for incompetence or incapacity, under Section 31 of the *Public Service Employment Act*. All 7 demotions in 1976 and 11 in 1977 occurred in "same geographic area".

^gTotals include 314 appointments in 1976 and 536 in 1977 for which type of appointment could not be determined from appointment documents.

No.	1976						1977					
	Men		Women		Total ^b		Men		Women		Total ^b	
	% (H)	% (V)	% (H)	% (V)	% (H)	% (V)	% (H)	% (V)	% (H)	% (V)	% (H)	% (V)
156	76.1	0.6	49	0.3	205	0.5	145	0.6	35	0.2	180	0.4
273	86.4	1.1	43	0.3	316	0.8	241	1.0	32	0.2	273	0.7
447	88.7	1.8	57	0.3	504	1.2	439	1.8	54	0.3	493	1.2
876	85.5		149	14.5	1 025	100.0	825	87.2	121	12.8	946	100.0
272	73.9	5.3	449	2.7	1 721	4.2	1 276	5.3	455	2.7	1 731	4.2
021	57.6	91.1	16 238	96.4	38 261	93.3	22 136	91.3	16 017	96.5	38 155	93.4
174	58.9	100.0	16 843	100.0	41 019	100.0	24 241	100.0	16 595	100.0	40 838	100.0
2	66.7	0.0	1	0.0	3	0.0	4	0.0	10	0.0	14	0.0
2	33.3	0.0	4	0.0	6	0.0	4	0.0	4	0.0	8	0.0
0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	14	0.0	12	0.0	26	0.0
4	44.4		5	55.6	9	100.0	22	45.8	26	54.2	48	100.0
15	50.0	0.1	15	0.1	30	0.1	323	0.9	125	0.4	448	0.7
934	42.1	3.8	1 287	5.8	2 221	4.8	11 632	32.4	11 284	34.9	22 917	33.6
563	70.1	2.3	240	1.1	803	1.7	555	1.5	245	0.8	800	1.2
344	63.7	1.4	196	0.9	540	1.2	333	0.9	141	0.4	474	0.7
787	71.3	3.2	317	1.4	1 104	2.4	733	2.0	336	1.0	1 069	1.6
694	69.2		753	30.8	2 447	100.0	1 621	69.2	722	30.8	2 343	100.0
681	71.4	11.0	1 075	4.8	3 756	8.0	2 652	7.4	1 124	3.5	3 776	5.5
071	49.8	78.2	19 188	85.9	38 264	81.9	19 594	54.7	18 996	58.8	38 591	56.6
400	52.2	100.0	22 332	100.0	46 737	100.0	35 849	100.0	32 290	100.0	68 141	100.0

Table 37 cont'd

Type of appointment

Geographic mobility^b

■ Downward^a

- between regions
 - from NCR to regions
 - from regions to NCR
 - from region to region

Total

- within same region
 - from city to city
 - no change

Total^d

Demotions^f

Total^g

- Between regions
 - from NCR to regions
 - from regions to NCR
 - from region to region

Total

- Within same region
 - from city to city
 - no change

Grand total^d

^aSee Explanatory Notes, Appendix V, for definitions.

^bGeographic mobility denotes a move between any of the following regions: the ten provinces, the National Capital Region, the Northwest Territories, Yukon and "Outside Canada".

^cTotals include 10 appointments in 1976 and 7 in 1977 for which sex was not specified on appointment documents.

^dTotals include 151 appointments in 1976 and 390 in 1977 for which the position location was not specified on appointment documents.

^eAppointments to another group and level whose maximum salary is lower by at least one dollar.

^fDemotion for incompetence or incapacity, under Section 31 of the *Public Service Employment Act*. All 7 demotions in 1976 and 11 in 1977 occurred in "same geographic area".

^gTotals include 314 appointments in 1976 and 536 in 1977 for which type of appointment could not be determined from appointment documents.

1976						1977					
Men		Women		Total ^c		Men		Women		Total ^c	
No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)
% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)	
48	53.3	42	46.7	90	100.0	41	45.6	49	54.4	90	100.0
2.3		3.7		2.8		2.2		4.4		3.0	
17	47.2	19	52.8	36	100.0	17	50.0	17	50.0	34	100.0
0.8		1.7		1.1		0.9		1.5		1.1	
115	65.0	62	35.0	177	100.0	87	55.1	71	44.9	158	100.0
5.6		5.4		5.6		4.6		6.3		5.2	
180	59.4	123	40.6	303	100.0	145	51.4	137	48.6	282	100.0
234	70.7	97	29.3	331	100.0	210	67.3	102	32.7	312	100.0
11.4		8.5		10.4		11.1		9.1		10.3	
635	64.0	920	36.0	2 555	100.0	1 541	63.6	881	36.4	2 422	100.0
79.8		80.6		80.1		81.3		78.6		80.3	
049	64.2	1 141	35.8	3 190	100.0	1 896	62.8	1 121	37.2	3 017	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	
7	100.0	0	0.0	7	100.0	10	90.9	1	9.1	11	100.0
100.0		0.0		100.0		100.0		100.0		100.0	
770	69.9	332	30.1	1 102	100.0	745	68.7	339	31.3	1 084	100.0
1.5		0.8		1.2		1.2		0.7		1.0	
636	70.7	263	29.3	899	100.0	596	75.4	194	24.6	790	100.0
1.3		0.6		1.0		1.0		0.4		0.7	
349	75.6	436	24.4	1 785	100.0	1 275	72.9	473	27.1	1 748	100.0
2.7		1.1		2.0		2.0		0.9		1.6	
755	72.8	1 031	27.2	3 786	100.0	2 616	72.2	1 006	27.8	3 622	100.0
206	71.8	1 651	28.2	5 857	100.0	4 471	71.2	1 810	28.8	6 281	100.0
8.3		4.1		6.4		7.2		3.6		5.6	
717	53.7	37 746	46.3	81 473	100.0	54 977	53.8	47 269	46.2	102 250	100.0
86.2		93.2		89.3		88.3		94.0		90.9	
740	55.6	40 517	44.4	91 267	100.0	62 232	55.3	50 304	44.7	112 543	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	

Table 38

Appointments, geographic mobility and language group

Number and percentage [vertical (V) and horizontal (H)] of appointments within the public service by type of appointment, geographic mobility and language group, 1976 and 1977

Type of appointment ^a	Geographic mobility ^b	
Promotions		
	● Between regions	• from NCR to regions
		• from regions to NCR
		• from region to region
	Total	
	● Within same region	• from city to city
	• no change	
Total ^c		
Transfers		
■ Lateral	■ reappointment for an additional term	● Between regions
		• from NCR to regions
		• from regions to NCR
		• from region to region
		Total
		● Within same region
		• from city to city
		• no change
	■ other	● Between regions
		• from NCR to regions
		• from regions to NCR
		• from region to region
		Total
		● Within same region
		• from city to city
		• no change
Total ^c		

^aSee Explanatory Notes, Appendix V, for definitions.

^bGeographic mobility denotes a move between any of the following regions: the ten provinces, the National Capital Region, the Northwest Territories, Yukon and "Outside Canada".

^cPreferred working language of appointee.

^dTotals include 862 appointments in 1976 and 1 059 in 1977 for which the preferred working language of the appointee was not specified on appointment documents.

^eTotals include 151 appointments in 1976 and 390 in 1977 for which the position location was not specified on appointment documents.

^fAppointments to another group and level whose maximum salary is lower by at least one dollar.

^gDemotion for incompetence or incapacity, under Section 31 of the *Public Service Employment Act*. All 7 demotions in 1976 and 11 in 1977 occurred "within same region".

^hTotals include 314 appointments in 1976 and 536 in 1977 for which type of appointment could not be determined from appointment documents.

1976						1977					
Anglophones ^c		Francophones ^c		Total ^d		Anglophones ^c		Francophones ^c		Total ^d	
No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)
% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)	
156	76.1	48	23.4	205	100.0	141	78.3	36	20.0	180	100.0
0.5		0.5		0.5		0.5		0.4		0.4	
244	77.2	70	22.2	316	100.0	225	82.4	44	16.1	273	100.0
0.8		0.7		0.8		0.7		0.5		0.7	
456	90.5	44	8.7	504	100.0	468	94.9	25	5.1	493	100.0
1.5		0.5		1.2		1.5		0.3		1.2	
856	83.5	162	15.8	1 025	100.0	834	88.2	105	11.1	946	100.0
233	71.6	481	27.9	1 721	100.0	1 237	71.5	489	28.2	1 731	100.0
4.0		5.0		4.2		4.0		5.0		4.2	
364	75.4	9 011	23.6	38 261	100.0	28 675	75.2	9 098	23.8	38 155	100.0
93.2		93.3		93.3		93.2		93.9		93.4	
962	75.5	9 657	23.5	41 019	100.0	30 751	75.3	9 693	23.7	40 838	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	
3	100.0	0	0.0	3	100.0	10	71.4	4	28.6	14	100.0
0.0		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0	
6	100.0	0	0.0	6	100.0	6	75.0	1	12.5	8	100.0
0.0		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0	
0	0.0	0	0.0	0	0.0	25	96.2	1	3.8	26	100.0
0.0		0.0		0.0		0.1		0.0		0.0	
9	100.0	0	0.0	9	100.0	41	85.4	6	12.5	48	100.0
24	80.0	6	20.0	30	100.0	328	73.2	120	26.8	448	100.0
0.1		0.0		0.1		0.7		0.6		0.7	
795	80.8	413	18.6	2 221	100.0	16 740	73.0	5 967	26.0	22 917	100.0
5.4		3.2		4.8		34.3		31.8		33.6	
556	69.2	242	30.1	803	100.0	584	73.0	203	25.4	800	100.0
1.7		1.9		1.7		1.2		1.1		1.2	
385	71.3	150	27.8	540	100.0	341	71.9	125	26.4	474	100.0
1.2		1.2		1.2		0.7		0.7		0.7	
997	90.3	100	9.1	1 104	100.0	970	90.7	93	8.7	1 069	100.0
3.0		0.8		2.4		2.0		0.5		1.6	
938	79.2	492	20.1	2 447	100.0	1 895	80.9	421	18.0	2 343	100.0
320	69.8	1 127	30.0	3 756	100.0	2 537	67.2	1 233	32.7	3 776	100.0
7.9		8.7		8.0		5.2		6.6		5.5	
394	70.3	10 973	28.7	38 264	100.0	27 177	70.4	11 023	28.6	38 591	100.0
80.8		84.3		81.9		55.8		58.7		56.6	
288	71.2	13 013	27.8	46 737	100.0	48 735	71.5	18 771	27.5	68 141	100.0
100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	

Table 38 cont'd

Type of appointment^aGeographic mobility^b■ Downward^c

● Between regions

• from NCR to regions

• from regions to NCR

• from region to region

Total

● Within the same region

• from city to city

• no change

Total^dDemotions^eTotal^h

● Between regions

• from NCR to regions

• from regions to NCR

• from region to region

Total

● Within same region • from city to city

• no change

Grand total^g^aSee Explanatory Notes, Appendix V, for definitions.^bGeographic mobility denotes a move between any of the following regions: the ten provinces, the National Capital Region, the Northwest Territories, Yukon and "Outside Canada".^cPreferred working language of appointee.^dTotals include 862 appointments in 1976 and 1 059 in 1977 for which the preferred working language of the appointee was not specified on appointment documents.^eTotals include 151 appointments in 1976 and 390 in 1977 for which the position location was not specified on appointment documents.^fAppointments to another group and level whose maximum salary is lower by at least one dollar.^gDemotion for incompetence or incapacity, under Section 31 of the *Public Service Employment Act*. All 7 demotions in 1976 and 11 in 1977 occurred "within same region".^hTotals include 314 appointments in 1976 and 536 in 1977 for which type of appointment could not be determined from appointment documents.

1976						1977					
Anglophones ^c			Francophones ^c			Total ^d			Anglophones ^c		
No.	% (H)		No.	% (H)		No.	% (H)		No.	% (H)	
% (V)			% (V)			% (V)			% (V)		
73	81.1		17	18.9		90	100.0		73	81.1	
3.0			2.4			2.8			3.2		
28	77.8		8	22.2		36	100.0		26	76.5	
1.1			1.1			1.1			1.2		
166	93.8		10	5.6		177	100.0		151	95.6	
6.8			1.4			5.5			6.7		
267	88.1		35	11.6		303	100.0		250	88.7	
									30	10.6	
									282	100.0	
246	75.9		75	23.1		324	100.0		209	69.4	
10.1			10.5			10.2			9.3		
933	75.4		607	23.7		2 562	100.0		1 792	73.7	
79.0			84.7			80.3			79.6		
447	76.7		717	22.5		3 190	100.0		2 251	74.6	
100.0			100.0			100.0			100.0		
6	85.7		1	14.3		7	100.0		8	72.7	
100.0			100.0			100.0			3	27.3	
789	71.6		307	27.9		1 102	100.0		808	74.5	
1.2			1.3			1.2			1.0		
364	73.9		228	25.4		899	100.0		599	75.8	
1.0			1.0			1.0			0.7		
619	90.7		154	8.6		1 785	100.0		1 616	92.4	
2.4			0.7			2.0			2.0		
072	81.1		689	18.2		3 786	100.0		3 023	83.5	
									562	15.5	
137	70.6		1 701	29.0		5 857	100.0		4 328	68.9	
6.2			7.2			6.4			5.3		
559	73.1		21 096	25.9		81 473	100.0		74 500	72.9	
89.1			89.6			89.3			90.8		
860	73.3		23 545	25.8		91 267	100.0		82 093	72.9	
100.0			100.0			100.0			100.0		
									29 391	26.1	
									112 543	100.0	

Table 39

Appointments by type and appointing authority

Number and percentage [vertical (V) and horizontal (H)] of appointments within the public service by type and appointing authority^a, 1976 and 1977

Type of appointment ^b	Selection process	
Promotions		
	● with competition	• poster _____
		• inventory _____
	● without competition	• reclassification ^d _____
		• other processes _____
	Total	
Transfers		
■ Lateral		
■ Reappointment for an additional term	● with competition	• poster _____
		• inventory _____
	● without competition	• reclassification ^d _____
		• other processes _____
■ Other	● with competition	• poster _____
		• inventory _____
	● without competition	• reclassification ^d _____
		• other processes _____
	Total	

^aSection 6(1) of the *Public Service Employment Act* authorizes the PSC to delegate appointing authority to departments.

^bSee Explanatory Notes, Appendix V, for definitions.

^cTotals include 28 appointments in 1976 and 23 in 1977 for which appointing authority was not specified on appointment documents.

^dAppointment of the same employee following reclassification of position.

^eAppointment to another group and level whose maximum salary is lower by at least one dollar.

^fDemotion for incompetence or incapacity, under section 31 of the *Public Service Employment Act*. All 7 demotions in 1976 and 11 in 1977 occurred without competition.

^gTotals include 314 appointments in 1976 and 536 in 1977 for which type of appointment could not be determined from appointment documents.

1976						1977					
PSC authority		Departmental authority		Total ^c		PSC authority		Departmental authority		Total ^c	
No.	%(H)	No.	%(H)	No.	%(H)	No.	%(H)	No.	%(H)	No.	%(H)
%(V)		%(V)		%(V)		%(V)		%(V)		%(V)	
811	4.6	16 925	95.4	17 741	100.0	742	4.4	16 249	95.6	16 993	100.0
	16.5		46.9		43.3		16.3		44.8		41.6
991	24.2	3 089	75.7	4 082	100.0	1 076	24.8	3 261	75.2	4 338	100.0
	20.1		8.6		10.0		23.7		9.0		10.6
359	13.6	8 642	86.4	10 003	100.0	1 340	11.7	10 078	88.2	11 420	100.0
	27.6		24.0		24.4		29.5		27.8		28.0
764	19.2	7 425	80.8	9 193	100.0	1 382	17.1	6 700	82.9	8 087	100.0
	35.8		20.6		22.4		30.4		18.5		19.8
925	12.0	36 081	88.0	41 019	100.0	4 540	11.1	36 288	88.9	40 838	100.0
	100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0
4	2.9	132	97.1	136	100.0	17	1.6	1 078	98.4	1 095	100.0
	0.1		0.3		0.3		0.4		1.7		1.6
4	1.4	281	97.9	287	100.0	36	4.3	810	95.7	846	100.0
	0.1		0.7		0.6		0.8		1.3		1.2
0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	7	100.0	7	100.0
	0.0		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
100	5.4	1 736	94.6	1 836	100.0	715	3.3	20 759	96.7	21 476	100.0
	2.6		4.1		3.9		15.5		32.7		31.5
324	2.4	13 217	97.6	13 544	100.0	432	2.9	14 415	97.1	14 849	100.0
	8.4		30.8		29.0		9.3		22.7		21.8
473	12.4	3 329	87.6	3 802	100.0	487	11.5	3 733	88.5	4 220	100.0
	12.2		7.8		8.1		10.5		5.9		6.2
201	14.4	1 198	85.6	1 399	100.0	417	23.1	1 387	76.9	1 804	100.0
	5.2		2.8		3.0		9.0		2.2		2.6
772	10.7	22 950	89.2	25 732	100.0	2 521	10.6	21 314	89.4	23 844	100.0
	71.4		53.6		55.1		54.5		33.6		35.0
878	8.3	42 844	91.7	46 737	100.0	4 625	6.8	63 503	93.2	68 141	100.0
	100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0

Table 39—cont'd

Type of appointment ^b	Selection process	
■ Downward ^a	● with competition	• poster
		• inventory
	● without competition	• reclassification ^d
		• other processes
	Total	
Demotions ^f		
Total ^g	● with competition	• poster
		• inventory
	● without competition	• reclassification ^d
		• other processes
	Grand total ^g	

^aSection 6(1) of the *Public Service Employment Act* authorizes the PSC to delegate appointing authority to departments.

^bSee Explanatory Notes, Appendix V, for definitions.

^cTotals include 28 appointments in 1976 and 23 in 1977 for which appointing authority was not specified on appointment documents.

^dAppointment of the same employee following reclassification of position.

^eAppointment to another group and level whose maximum salary is lower by at least one dollar.

^fDemotion for incompetence or incapacity, under section 31 of the *Public Service Employment Act*. All 7 demotions in 1976 and 11 in 1977 occurred without competition.

^gTotals include 314 appointments in 1976 and 536 in 1977 for which type of appointment could not be determined from appointment documents.

o.	1976						1977					
	PSC authority		Departmental authority		Total ^c		PSC authority		Departmental authority		Total ^c	
	% (V)	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)
				% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)
24	3.1		761	96.9	785	100.0	18	2.6	664	97.4	682	100.0
	9.8			25.8		24.6	7.5		23.8		22.5	
4	8.6		148	91.4	162	100.0	12	7.4	151	92.6	163	100.0
	5.7			5.0		5.1	5.0		5.4		5.4	
6	8.5		65	91.5	71	100.0	12	23.1	40	76.9	52	100.0
	2.5			2.2		2.2	5.0		1.4		1.7	
0	9.2		1 972	90.8	2 172	100.0	197	9.2	1 923	90.8	2 120	100.0
	82.0			67.0		68.2	82.4		69.3		70.4	
4	7.6		2 946	92.4	3 190	100.0	239	7.9	2 778	92.1	3 017	100.0
	100.0			100.0		100.0	100.0		100.0		100.0	
0	0.0		7	100.0	7	100.0	0	0.0	11	100.0	11	100.0
	0.0			100.0		100.0	0.0		100.0		100.0	
4	3.6		31 091	96.4	32 263	100.0	1 210	3.6	32 503	96.4	33 717	100.0
	12.9			37.8		35.4	12.9		31.5		30.0	
5	17.4		7 028	82.5	8 517	100.0	1 613	16.7	8 065	83.3	9 679	100.0
	16.4			8.6		9.3	17.1		7.8		8.6	
6	13.6		9 909	86.3	11 477	100.0	1 770	13.3	11 513	86.7	13 285	100.0
	17.3			12.1		12.6	18.8		11.2		11.8	
9	12.4		34 157	87.6	39 010	100.0	4 825	8.6	51 021	91.4	55 862	100.0
	53.4			41.6		42.7	51.2		49.5		49.6	
4	9.9		82 185	90.1	91 267	100.0	9 418	8.4	103 102	91.6	112 543	100.0
	100.0			100.0		100.0	100.0		100.0		100.0	

Table 40

Appointments, appointing authority and sex

Number and percentage [vertical (V) and horizontal (H)] of appointments by type of appointment, sex and appointing authority^a, 1976 and 1977

Type of appointment^b

Sex

Promotions

• Men

• Women

Total^d

Transfers

■ Lateral

● Reappointment for an additional term

• Men

• Women

● Other

• Men

• Women

Total^d

■ Downward^e

• Men

• Women

Total^d

Demotions^f

Total^g

• Men

• Women

Grand total^d

^aSection 6(1) of the *Public Service Employment Act* authorizes the PSC to delegate appointing authority to departments.

^bSee Explanatory Notes, Appendix V, for definitions.

^cTotals include 28 appointments in 1976 and 23 in 1977 for which appointing authority was not specified on appointment documents.

^dTotals include 10 appointees in 1976 and 7 in 1977 whose sex was not specified on appointment documents.

^eAppointments to another group and level whose maximum salary is lower by at least one dollar.

^fDemotion for incompetence or incapacity, under Section 31 of the *Public Service Employment Act*. Of the 7 employees demoted in 1976, all were men; of the 11 demoted in 1977, 10 were men and one a woman.

^gTotals include 314 appointments in 1976 and 536 in 1977 for which type of appointment could not be determined from appointment documents.

1976						1977					
PSC authority		Departmental authority		Total ^c		PSC authority		Departmental authority		Total ^c	
No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)	No.	% (H)
	% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)		% (V)
966	16.4	20 201	83.6	24 174	100.0	3 705	15.3	20 534	84.7	24 241	100.0
	80.6		56.0		58.9		81.6		56.6		59.4
957	5.7	15 880	94.3	16 843	100.0	835	5.0	15 752	94.9	16 595	100.0
	19.4		44.0		41.1		18.4		43.4		40.6
925	12.0	36 081	88.0	41 019	100.0	4 540	11.1	36 288	88.9	40 838	100.0
	100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0
51	5.4	901	94.5	953	100.0	466	3.9	11 514	96.1	11 981	100.0
	1.3		2.1		2.0		10.1		18.1		17.6
57	4.4	1 249	95.6	1 307	100.0	302	2.6	11 139	97.4	11 442	100.0
	1.5		2.9		2.8		6.5		17.5		16.8
646	11.3	20 796	88.7	23 447	100.0	2 872	12.0	20 990	87.9	23 868	100.0
	68.2		48.5		50.2		62.1		33.1		35.0
119	5.3	19 898	94.6	21 025	100.0	986	4.7	19 857	95.3	20 848	100.0
	28.9		46.4		45.0		21.3		31.3		30.6
878	8.3	42 844	91.7	46 737	100.0	4 627	6.8	63 501	93.2	68 141	100.0
	100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0
192	9.4	1 857	90.6	2 049	100.0	173	9.1	1 723	90.9	1 896	100.0
	78.7		63.0		64.2		72.4		62.0		62.8
52	4.6	1 089	95.4	1 141	100.0	66	5.9	1 055	94.1	1 121	100.0
	21.3		37.0		35.8		27.6		38.0		37.2
244	7.6	2 946	92.4	3 190	100.0	239	7.9	2 778	92.1	3 017	100.0
	100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0
0	0.0	7	100.0	7	100.0	0	0.0	11	100.0	11	100.0
	0.0		100.0		100.0		0.0		100.0		100.0
359	13.5	43 868	86.5	50 740	100.0	7 225	11.6	54 998	88.4	62 232	100.0
	75.8		53.4		55.6		76.7		53.3		55.3
188	5.4	38 314	94.6	40 517	100.0	2 192	4.4	48 098	95.6	50 304	100.0
	24.2		48.6		44.4		23.3		46.7		44.7
954	9.9	82 185	90.1	91 267	100.0	9 418	8.4	103 102	91.6	112 543	100.0
	100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0

Table 41

Appointments, appointing authority and language group

Number and percentage [vertical (V) and horizontal (H)] of appointments within the public service by type of appointment, language group and appointing authority^a, 1976 and 1977

Type of appointments ^b	Language group ^c
-----------------------------------	-----------------------------

Promotions	
-------------------	--

	• Anglophone
--	--------------

	• Francophone
--	---------------

	Total^a
--	--------------------------

Transfers	
------------------	--

■ Lateral	
-----------	--

● Reappointment for an additional term	
--	--

	• Anglophone
--	--------------

	• Francophone
--	---------------

● Other	
---------	--

	• Anglophone
--	--------------

	• Francophone
--	---------------

	Total^a
--	--------------------------

■ Downward ^f	
-------------------------	--

	• Anglophone
--	--------------

	• Francophone
--	---------------

	Total^a
--	--------------------------

Demotions^g	
------------------------------	--

Total	
--------------	--

	• Anglophone
--	--------------

	• Francophone
--	---------------

	Grand total^a
--	--------------------------------

^aSection 6(1) of the *Public Service Employment Act* authorizes the PSC to delegate appointing authority to departments.

^bSee Explanatory Notes, Appendix V, for definition.

^cPreferred working language.

^dTotals include 28 appointments in 1976 and 23 in 1977 for which appointing authority was not specified on appointment documents.

^eTotals include 862 appointees in 1976 and 1 059 in 1977 whose preferred working language was not specified on appointment documents.

^fAppointments to another group and level whose maximum salary is lower by at least one dollar.

^gDemotion for incompetence or incapacity, under Section 31 of the *Public Service Employment Act*. Of the 7 employees demoted in 1976, 6 were anglophone and 1 francophone; of the 11 demoted in 1977, 8 were anglophone and 3 francophone.

^hTotals include 314 appointments in 1976 and 536 in 1977 for which type of appointment could not be determined from appointment documents.

No.	1976						1977					
	PSC authority		Departmental authority		Total ^d		PSC authority		Departmental authority		Total ^d	
	% (H)		% (H)		% (H)		% (H)		% (H)		% (H)	
	No.	% (V)	No.	% (V)	No.	% (V)	No.	% (V)	No.	% (V)	No.	% (V)
67	12.8		26 985	87.2	30 962	100.0	3 761	12.2	26 984	87.7	30 751	100.0
	80.6			74.8		75.5	82.8			74.4		75.3
32	9.7		8 723	90.3	9 657	100.0	743	7.7	8 946	92.3	9 693	100.0
	18.9			24.2		23.5	16.4			24.7		23.7
25	12.0		36 081	88.0	41 019	100.0	4 540	11.1	36 288	88.9	40 838	100.0
	100.0			100.0		100.0	100.0			100.0		100.0
94	5.1		1 732	94.7	1 828	100.0	659	3.8	16 459	96.1	17 120	100.0
	2.4			4.0		3.9	14.2			25.9		25.1
12	2.9		407	97.1	419	100.0	108	1.8	5 985	98.2	6 093	100.0
	0.3			0.9		0.9	2.3			9.4		8.9
64	9.4		28 488	90.6	31 460	100.0	2 981	9.4	28 624	90.5	31 615	100.0
	76.6			66.5		67.3	64.5			45.1		46.4
59	6.0		11 833	94.0	12 594	100.0	828	6.5	11 849	93.5	12 678	100.0
	19.6			27.6		26.9	17.9			18.7		18.6
78	8.3		42 844	91.7	46 737	100.0	4 627	6.8	63 501	93.2	68 141	100.0
	100.0			100.0		100.0	100.0			100.0		100.0
31	7.4		2 266	92.6	2 447	100.0	182	8.1	2 069	91.9	2 251	100.0
	74.2			76.9		76.7	76.2			74.5		74.6
67	7.9		660	92.1	717	100.0	55	7.4	691	92.6	746	100.0
	23.4			22.4		22.5	23.0			24.9		24.7
44	7.6		2 946	92.4	3 190	100.0	239	7.9	2 778	92.1	3 017	100.0
	100.0			100.0		100.0	100.0			100.0		100.0
0	0.0		7	100.0	7	100.0	0	0.0	11	100.0	11	100.0
	0.0			100.0		100.0	0.0			100.0		100.0
0	10.8		59 630	89.2	66 860	100.0	7 593	9.2	74 482	90.7	82 093	100.0
	79.7			72.5		73.3	80.6			72.2		72.9
33	7.5		21 778	92.5	23 545	100.0	1 736	5.9	27 650	94.1	29 391	100.0
	19.5			26.5		25.8	18.4			26.8		26.1
44	9.9		82 185	90.1	91 267	100.0	9 418	8.4	103 102	91.6	112 543	100.0
	100.0			100.0		100.0	100.0			100.0		100.0

Table 42

Appointments, geographic area and sex

Number and percentage of appointments to and within the public service, by geographic area and sex, 1976 and 1977

Geographic area	1976										
	To the public service					Within the public service					
	Men		Women		Total ^a	Men		Women		Total ^a	Grand total ^b
	No.	%	No.	%		No.	%	No.	%		
Newfoundland	295	63.2	172	36.8	467	1 700	76.5	521	23.5	2 221	2 689
Prince Edward Island	77	77.0	23	23.0	100	240	71.0	98	29.0	338	439
Nova Scotia	806	66.2	412	33.8	1 218	2 588	64.9	1 399	35.1	3 987	5 205
New Brunswick	410	67.4	198	32.6	608	1 491	61.1	951	38.9	2 442	3 050
Québec ^c	2 553	61.0	1 630	39.0	4 183	8 484	59.5	5 766	40.5	14 250	18 438
Ontario ^c	4 245	60.4	2 787	39.6	7 032	9 354	58.7	6 588	41.3	15 945	22 986
Manitoba	663	49.6	674	50.4	1 337	1 897	49.9	1 904	50.1	3 801	5 138
Saskatchewan	537	49.2	554	50.8	1 091	1 261	55.5	1 010	44.5	2 271	3 364
Alberta	1 477	46.9	1 670	53.1	3 147	2 630	49.6	2 674	50.4	5 304	8 453
British Columbia	2 300	55.4	1 851	44.6	4 152	4 393	55.7	3 488	44.2	7 883	12 035
Yukon Territory	90	42.1	124	57.9	214	155	53.1	137	46.9	292	506
Northwest Territories	235	50.8	228	49.2	463	464	63.3	269	36.7	733	1 197
National Capital Region	2 921	51.2	2 784	48.8	5 705	15 971	50.4	15 694	49.6	31 670	37 379
Outside Canada	1	33.3	2	66.7	3	106	91.4	10	8.6	116	119
Total^d	16 614	55.9	13 115	44.1	29 730	50 740	55.6	40 517	44.4	91 267	121 022
Geographic area	1977										
	To the public service					Within the public service					
	Men		Women		Total ^a	Men		Women		Total ^a	Grand total ^b
	No.	%	No.	%		No.	%	No.	%		
Newfoundland	256	65.5	135	34.5	391	1 414	67.0	698	33.0	2 112	2 503
Prince Edward Island	59	75.6	19	24.4	78	286	62.7	170	37.3	456	535
Nova Scotia	632	66.1	324	33.9	956	3 686	67.1	1 810	32.9	5 496	6 453
New Brunswick	435	67.9	206	32.1	641	2 388	63.6	1 369	36.4	3 757	4 399
Québec ^c	2 329	65.7	1 218	34.3	3 547	11 538	61.0	7 366	39.0	18 904	22 453
Ontario ^c	2 278	59.4	1 559	40.6	3 837	11 906	57.4	8 837	42.6	20 748	24 588
Manitoba	618	48.2	664	51.8	1 282	2 391	52.6	2 157	47.4	4 548	5 831
Saskatchewan	453	52.9	404	47.1	857	1 446	53.7	1 248	46.3	2 694	3 551
Alberta	1 324	49.8	1 334	50.2	2 659	2 958	51.0	2 841	49.0	5 799	8 459
British Columbia	1 586	55.2	1 286	44.8	2 872	6 040	60.3	3 972	39.7	10 012	12 886
Yukon Territory	63	29.7	149	70.3	212	211	58.4	150	41.6	361	573
Northwest Territories	238	51.0	229	49.0	467	482	63.4	278	36.6	760	1 227
National Capital Region	2 389	51.6	2 242	48.4	4 631	17 384	47.3	19 389	52.7	36 775	41 409
Outside Canada	2	40.0	3	60.0	5	95	94.1	6	5.9	101	106
Total^d	12 663	56.4	9 773	43.6	22 437	62 232	55.3	50 304	44.7	112 543	134 996

^aTotals include appointees whose sex was not specified on appointment documents (one appointment "to" the public service and 10 appointments "within" in 1976, and one "to" and 7 "within" in 1977).

^bTotals include 25 appointees in 1976 and 16 in 1977 whose previous type of employment was not specified on appointment documents.

^cExcluding the National Capital Region.

^dTotals include 24 appointees in 1976 and 23 in 1977 whose location of position was not specified on appointment documents.

Appointments, geographic area and language group

Number and percentage of appointments to and within the public service, by geographic area and language group, 1976 and 1977

Geographic area	1976											
	To the public service					Within the public service						
	Anglophone ^a		Francophone ^a		Total ^b	Anglophone ^a		Francophone ^a		Total ^b	Grand total ^c	
	No.	%	No.	%		No.	%	No.	%		No.	%
Newfoundland	465	99.6	1	0.2	467	2 212	99.6	3	0.1	2 221	2 689	2.2
Prince Edward Island	97	97.0	1	1.0	100	331	97.9	2	0.6	338	439	0.4
Nova Scotia	1 165	95.6	49	4.0	1 218	3 920	98.3	58	1.5	3 987	5 205	4.3
New Brunswick	543	89.3	52	8.6	608	2 114	86.6	255	10.4	2 442	3 050	2.5
Quebec ^d	278	6.6	3 891	93.0	4 183	650	4.6	13 549	95.1	14 250	18 438	15.2
Ontario ^d	6 890	98.0	123	1.7	7 032	15 629	98.0	273	1.7	15 945	22 986	19.0
Manitoba	1 325	99.1	10	0.7	1 337	3 768	99.1	26	0.7	3 801	5 138	4.2
Saskatchewan	1 087	99.6	4	0.4	1 091	2 257	99.4	11	0.5	2 271	3 364	2.8
Alberta	3 132	99.5	14	0.4	3 147	5 267	99.3	28	0.5	5 304	8 453	7.0
British Columbia	4 141	99.7	5	0.1	4 152	7 842	99.5	36	0.5	7 883	12 035	9.9
Yukon	214	100.0	0	0.0	214	291	99.7	1	0.3	292	506	0.4
Northwest Territories	462	99.8	1	0.2	463	695	94.8	38	5.2	733	1 197	1.0
National Capital Region	3 963	69.5	1 614	28.3	5 705	21 794	68.8	9 225	29.1	31 670	37 379	30.9
Outside Canada	1	33.3	2	66.7	3	81	69.8	35	30.2	116	119	0.1
Total ^e	23 768	79.9	5 772	19.4	29 730	66 860	73.3	23 545	25.8	91 267	121 022	100.0
Geographic area	1977											
	To the public service					Within the public service						
	Anglophone ^a		Francophone ^a		Total ^b	Anglophone ^a		Francophone ^a		Total ^b	Grand total ^c	
	No.	%	No.	%		No.	%	No.	%		No.	%
Newfoundland	386	98.7	2	0.5	391	2 101	99.5	11	0.5	2 112	2 503	1.9
Prince Edward Island	77	98.7	1	1.3	78	455	99.8	1	0.2	456	535	0.4
Nova Scotia	937	98.0	19	2.0	956	5 445	99.1	44	0.8	5 496	6 453	4.8
New Brunswick	558	87.1	78	12.2	641	3 377	89.9	307	8.2	3 757	4 399	3.3
Quebec ^d	196	5.5	3 330	93.9	3 547	818	4.3	18 034	95.4	18 904	22 453	16.6
Ontario ^d	3 761	98.0	73	1.9	3 837	20 511	98.9	204	1.0	20 748	24 588	18.2
Manitoba	1 274	99.4	7	0.5	1 282	4 502	99.0	44	1.0	4 548	5 831	4.3
Saskatchewan	852	99.4	4	0.5	857	2 687	99.7	5	0.2	2 694	3 551	2.6
Alberta	2 655	99.8	2	0.1	2 659	5 783	99.7	13	0.2	5 799	8 459	6.3
British Columbia	2 864	99.7	6	0.2	2 872	9 967	99.6	36	0.4	10 012	12 886	9.5
Yukon	212	100.0	0	0.0	212	358	99.2	3	0.8	361	573	0.4
Northwest Territories	465	99.6	2	0.4	467	735	96.7	25	3.3	760	1 227	0.9
National Capital Region	3 212	69.4	1 338	28.9	4 631	25 259	68.7	10 639	28.9	36 775	41 409	30.7
Outside Canada	1	20.0	4	80.0	5	79	78.2	21	20.8	101	106	0.1
Total ^e	17 450	77.8	4 868	21.7	22 437	82 093	72.9	29 391	26.1	112 543	134 996	100.0

^a Preferred working language of appointee.

^b Includes appointees whose language group was not specified on appointment documents (190 in 1976; and 119 "to" and 1 059 "within" in 1977).

^c Total includes 25 appointees in 1976 and 16 in 1977 whose previous type of employment was not specified on appointment documents.

^d Including National Capital Region.

^e Includes 24 appointees in 1976 and 23 in 1977.

^f Location of position was not specified on appointment documents.

Table 44

Appointments, category and language requirement of position

Number and percentage of appointments to and within the public service, by occupational category and language requirement of position, 1976 and 1977

Category	Language requirement of position	1976						1977					
		To the public service		Within the public service		Total ^a		To the public service		Within the public service		Total ^a	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Executive	Bilingual	19	63.3	332	74.8	351	74.1	19	70.4	420	72.5	439	72.5
	French	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.2	1	0.2
	English	5	16.7	46	10.4	51	10.8	2	7.4	75	13.0	77	13.0
	French or English	6	20.0	66	14.9	72	15.2	6	22.2	83	14.3	89	14.3
	Total^b	30	100.0	444	100.0	474	100.0	27	100.0	579	100.0	606	100.0
Scientific and Professional	Bilingual	250	10.8	1 663	26.3	1 913	22.1	204	8.8	1 453	22.5	1 657	18.8
	French	256	11.0	621	9.8	877	10.1	173	7.5	544	8.4	717	8.4
	English	1 551	66.9	3 500	55.4	5 051	58.4	1 640	71.0	3 926	60.9	5 566	63.3
	French or English	261	11.3	534	8.4	795	9.2	293	12.7	523	8.1	816	9.2
	Total^b	2 319	100.0	6 323	100.0	8 642	100.0	2 310	100.0	6 447	100.0	8 757	100.0
Administrative and Foreign Service	Bilingual	704	21.9	7 621	37.9	8 325	35.7	470	16.0	8 178	34.6	8 648	32.2
	French	262	8.1	1 462	7.3	1 724	7.4	351	11.9	1 631	6.9	1 982	7.1
	English	1 896	58.9	9 738	48.4	11 634	49.8	1 832	62.2	12 032	51.0	13 864	52.2
	French or English	346	10.8	1 298	6.4	1 644	7.0	290	9.8	1 759	7.4	2 049	7.4
	Total^b	3 218	100.0	20 130	100.0	23 348	100.0	2 946	100.0	23 613	100.0	26 559	100.0
Technical	Bilingual	178	8.7	1 309	16.7	1 487	15.0	215	11.7	1 435	16.2	1 650	15.5
	French	187	9.1	691	8.8	878	8.9	114	6.2	630	7.1	744	7.1
	English	1 386	67.5	5 183	66.0	6 569	66.3	1 308	71.2	5 850	66.2	7 158	67.3
	French or English	302	14.7	666	8.5	968	9.8	200	10.9	919	10.4	1 119	10.4
	Total^b	2 053	100.0	7 852	100.0	9 905	100.0	1 838	100.0	8 837	100.0	10 675	100.0
Administrative Support	Bilingual	966	12.0	8 284	22.3	9 250	20.5	796	13.5	8 259	18.0	9 055	17.7
	French	855	10.6	3 994	10.8	4 849	10.7	695	11.8	5 756	12.5	6 451	12.2
	English	4 956	61.6	19 238	51.8	24 195	53.6	3 773	63.9	23 049	50.2	26 822	51.8
	French or English	1 254	15.6	5 566	15.0	6 821	15.1	641	10.9	8 753	19.1	9 396	18.0
	Total^b	8 043	100.0	37 132	100.0	45 177	100.0	5 906	100.0	45 886	100.0	51 794	100.0
Operational	Bilingual	145	1.0	691	3.6	836	2.5	74	0.8	743	2.7	817	2.7
	French	1 757	12.5	3 061	15.8	4 819	14.5	1 726	18.5	4 807	17.7	6 533	16.1
	English	11 119	79.4	13 834	71.6	24 957	74.8	6 854	73.3	18 825	69.4	25 682	70.0
	French or English	984	7.0	1 737	9.0	2 721	8.2	695	7.4	2 708	10.0	3 403	9.0
	Total^b	14 008	100.0	19 331	100.0	33 344	100.0	9 353	100.0	27 107	100.0	36 463	100.0
Total^c	Bilingual	2 273	7.6	19 918	21.8	22 194	18.3	1 779	7.9	20 517	18.2	22 296	16.0
	French	3 321	11.2	9 829	10.8	13 154	10.9	3 060	13.6	13 369	11.9	16 431	12.2
	English	20 946	70.5	51 548	56.5	72 509	59.9	15 456	68.9	63 782	56.7	79 249	58.8
	French or English	3 164	10.6	9 895	10.8	13 060	10.8	2 133	9.5	14 765	13.1	16 900	12.2
	Grand total^b	29 730	100.0	91 267	100.0	121 022	100.0	22 437	100.0	112 543	100.0	134 996	100.0

^aTotals include 25 appointees in 1976 and 16 in 1977 whose previous type of employment was not specified on appointment documents.

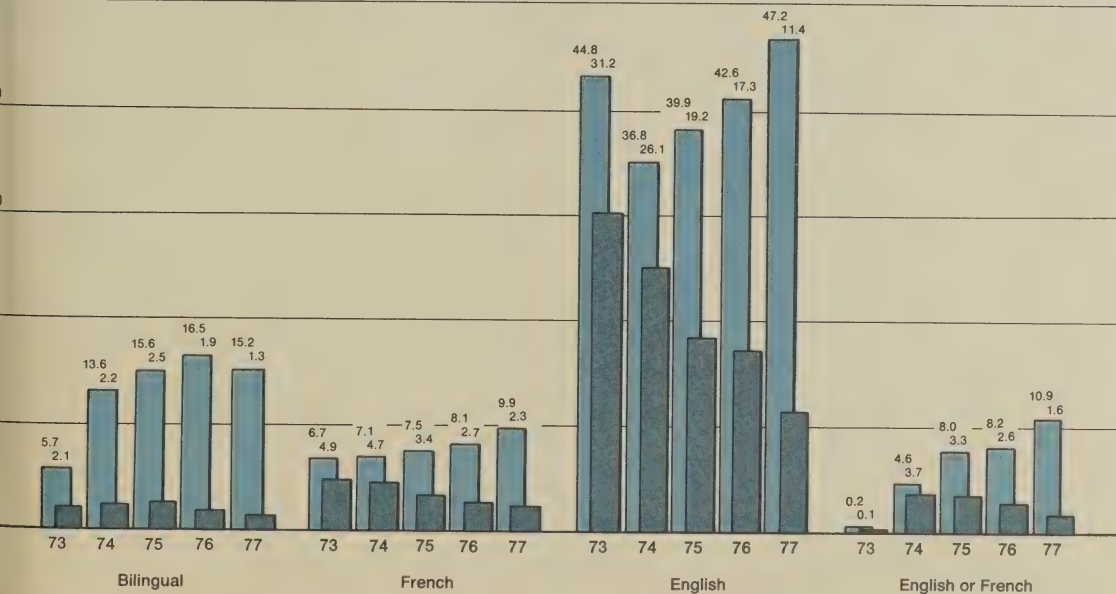
^bThe totals for "category" do not agree with those given for "language requirement of position" because this requirement was not specified on 105 appointment documents in 1976 and 120 in 1977.

^cTotals include 132 appointments in 1976 and 142 in 1977 to positions not converted to one of the six categories.

Figure 5

Appointments by language requirement of positions

Percentage of total appointments by language requirement of position, showing appointments to and within the public service, 1973 to 1977



Appointments within

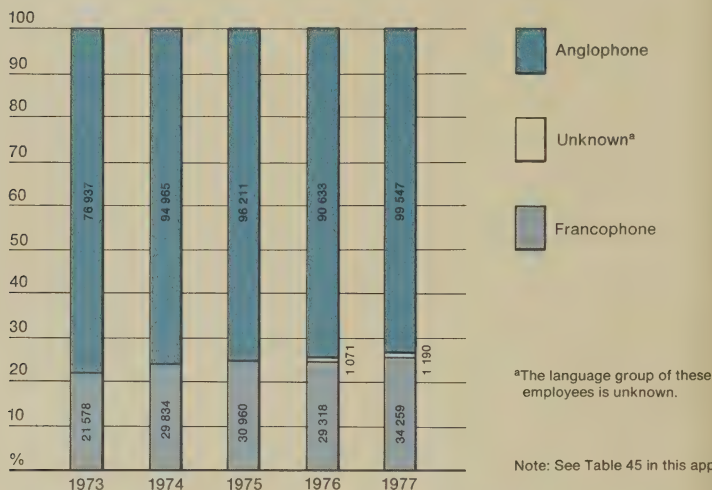
Appointments to

Note: See Table 44 in this appendix.

Figure 6

Appointments by language group

Appointments by language of employees as a percentage of total appointments, 1973 to 1977

**Appointments, language requirement of position and language group**

Number and percentage of appointments to and within the public service, by language requirement of position and by language group, 1976 and 1977

		1976						1977					
		To the public service		Within the public service		Total ^b		To the public service		Within the public service		Total ^b	
Language requirement of position	Language group ^a	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Bilingual	Anglophone	808	35.5	9 030	45.3	9 838	44.3	587	33.0	8 642	42.1	9 229	41.1
	Francophone	1 350	59.4	10 274	51.6	11 624	52.4	1 117	62.8	11 162	54.4	12 279	55.5
	Total^c	2 273	100.0	19 918	100.0	22 194	100.0	1 779	100.0	20 517	100.0	22 296	100.0
French	Anglophone	78	2.3	237	2.4	315	2.4	45	1.5	256	1.9	301	1.1
	Francophone	3 236	97.4	9 571	97.4	12 808	97.4	3 010	98.4	13 096	98.0	16 106	98.9
	Total^c	3 321	100.0	9 829	100.0	13 154	100.0	3 060	100.0	13 369	100.0	16 431	100.0
English	Anglophone	20 730	99.0	50 646	98.3	71 380	98.4	15 305	99.0	62 811	98.5	78 119	98.8
	Francophone	187	0.9	803	1.6	990	1.4	133	0.9	821	1.3	954	1.2
	Total^c	20 946	100.0	51 548	100.0	72 509	100.0	15 456	100.0	63 782	100.0	79 249	100.0
French or English	Anglophone	2 138	67.6	6 890	69.6	9 029	69.1	1 506	70.6	10 313	69.8	11 820	69.1
	Francophone	990	31.3	2 879	29.1	3 869	29.6	606	28.4	4 275	29.0	4 881	28.9
	Total^c	3 164	100.0	9 895	100.0	13 060	100.0	2 133	100.0	14 765	100.0	16 900	100.0
Total^d	Anglophone	23 768	79.9	66 860	73.3	90 633	74.9	17 450	77.8	82 093	72.9	99 547	73.3
	Francophone	5 772	19.4	23 545	25.8	29 318	24.2	4 868	21.7	29 391	26.1	34 259	25.5
	Grand total^e	29 730	100.0	91 267	100.0	121 022	100.0	22 437	100.0	112 543	100.0	134 996	100.0

^aPreferred working language of appointee.^bTotals include 25 appointees in 1976 and 16 in 1977 whose previous type of employment was not specified on appointment documents.^cThe totals for "language requirement of position" do not agree with those given for "language group."

because the preferred working language was not shown on 1 071 appointment documents in 1976 and 1 190 in 1977.

^dTotals include 105 appointments in 1976 and 120 in 1977 for which language requirement of position was not specified on appointment documents.

appointments from outside the public service to bilingual

sitions

Number and percentage of appointments from outside the public service to bilingual positions, by occupational category, status of appointee and language group, 1976 and 1977

Category	Status of appointee	1976						1977					
		Anglophone ^a		Francophone ^a		Total ^b		Anglophone ^a		Francophone ^a		Total ^b	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Senior executive	Bilingual imperative ^c							0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Bilingual non-imperative ^d	5	50.0	9	100.0	14	73.7	8	53.3	4	100.0	12	63.2
	Appointed conditionally ^e	3	30.0	0	0.0	3	15.8	2	13.3	0	0.0	2	10.5
	Privileged ^f	2	20.0	0	0.0	2	10.5	5	33.3	0	0.0	5	26.3
	Total^g	10	100.0	9	100.0	19	100.0	15	100.0	4	100.0	19	100.0
Scientific and professional	Bilingual imperative ^c							1	0.9	1	1.1	2	1.0
	Bilingual non-imperative ^d	84	58.3	92	93.9	184	73.6	64	55.7	84	95.5	149	73.0
	Appointed conditionally ^e	54	37.5	5	5.1	59	23.6	49	42.6	3	3.4	52	25.5
	Privileged ^f	2	1.4	0	0.0	2	0.8	1	0.9	0	0.0	1	0.5
	Total^g	144	100.0	98	100.0	250	100.0	115	100.0	88	100.0	204	100.0
Administrative and Foreign Service	Bilingual imperative ^c							0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Bilingual non-imperative ^d	177	66.0	398	95.0	592	84.1	104	69.3	295	96.7	414	88.1
	Appointed conditionally ^e	80	29.9	13	3.1	93	13.2	41	27.3	9	3.0	50	10.6
	Privileged ^f	5	1.9	1	0.2	6	0.9	5	3.3	1	0.3	6	1.3
	Total^g	268	100.0	419	100.0	704	100.0	150	100.0	305	100.0	470	100.0
Technical	Bilingual imperative ^c							1	1.5	2	1.4	3	1.4
	Bilingual non-imperative ^d	35	68.6	97	78.9	135	75.8	35	53.0	101	68.7	138	64.2
	Appointed conditionally ^e	15	29.4	25	20.3	41	23.0	28	42.4	44	29.9	72	33.5
	Privileged ^f	1	2.0	1	0.8	2	1.1	2	3.0	0	0.0	2	0.9
	Total^g	51	100.0	123	100.0	178	100.0	66	100.0	147	100.0	215	100.0
Administrative Support	Bilingual imperative ^c							0	0.0	11	2.1	15	1.9
	Bilingual non-imperative ^d	231	92.0	613	95.9	920	95.2	194	91.9	506	95.3	750	94.2
	Appointed conditionally ^e	14	5.6	19	3.0	33	3.4	8	3.8	11	2.1	19	2.4
	Privileged ^f	4	1.6	1	0.2	5	0.5	9	4.3	3	0.6	12	1.5
	Total^g	251	100.0	639	100.0	966	100.0	211	100.0	531	100.0	796	100.0
Operational	Bilingual imperative ^c							0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Bilingual non-imperative ^d	69	89.6	55	94.8	134	92.4	23	76.7	40	97.6	66	89.2
	Appointed conditionally ^e	7	9.1	1	1.7	8	5.5	6	20.0	0	0.0	6	8.1
	Privileged ^f	0	0.0	1	1.7	1	0.7	1	3.3	1	2.4	2	2.7
	Total^g	77	100.0	58	100.0	145	100.0	30	100.0	41	100.0	74	100.0
All ^h	Bilingual imperative ^c							2	0.3	14	1.3	20	1.1
	Bilingual non-imperative ^d	604	74.8	1,268	93.9	1,986	87.4	428	72.9	1,031	92.3	1,530	86.0
	Appointed conditionally ^e	177	21.9	63	4.7	241	10.6	134	22.8	67	6.0	201	11.3
	Privileged ^f	14	1.7	4	0.3	18	0.8	23	3.9	5	0.4	28	1.6
	Total^g	808	100.0	1,350	100.0	2,273	100.0	587	100.0	1,117	100.0	1,779	100.0

^aPreferred working language of appointee.
^bIncludes 115 appointees in 1976 and 75 in 1977 whose preferred working language was not specified in appointment documents.

^cBilingual incumbents appointed to "imperative bilingual positions". Such candidates satisfy the language requirements of the position upon initial appointment (as of October 31, 1977).

^dIncludes bilingual incumbents appointed to "non-imperative bilingual positions" (as of October 31, 1977) as well as bilingual incumbents who satisfied language requirements of the position upon initial appointment (up to October 31, 1977).

^eIncludes unilingual incumbents appointed to "non-imperative bilingual positions". Such candidates are not required to satisfy the language requirements of the position upon initial appointment, but must express willingness to meet them according to the terms set by the Commission (as of October 31, 1977). Also includes unilinguals who did not satisfy the language requirements of the position upon initial appointment (conditional appointments, up to October 31, 1977).

^fUnilinguals appointed to bilingual positions and entitled to an exemption from the language requirements of the position (those requirements both

before and after October 31, 1977).

^gIn 1976, the totals for "category", when added, do not agree with the totals given for "status of appointee", which was not specified on 28 appointment documents.

^hTotals include 11 appointments in 1976 and one in 1977 to positions not converted to one of the six categories.

Table 47

Appointments within the public service to bilingual positions

Number and percentage of appointments within the public service to bilingual positions, by category, status of appointee and language group, 1976 and 1977

Category	Status of appointee	1976						1977					
		Anglophone ^a		Francophone ^a		Total ^b		Anglophone ^a		Francophone ^a		Total ^b	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Senior Executive	Bilingual imperative ^c							0	0.0	0	0.0	0	
	Bilingual non-imperative ^d	188	76.4	79	98.8	272	81.9	230	73.0	85	95.5	331	77.1
	Appointed conditionally ^e	27	11.0	0	0.0	27	8.1	20	6.3	0	0.0	20	4.6
	Privileged ^f	27	11.0	1	1.3	28	8.4	64	20.3	4	4.5	68	15.5
	Total^g	246	100.0	80	100.0	332	100.0	315	100.0	89	100.0	420	100.0
Scientific and Professional	Bilingual imperative ^c							3	0.4	0	0.0	3	
	Bilingual non-imperative ^d	605	58.6	593	96.0	1210	72.8	551	67.0	584	94.7	1148	79.1
	Appointed conditionally ^e	245	23.7	17	2.8	262	15.8	188	22.8	23	3.7	211	14.5
	Privileged ^f	134	13.0	7	1.1	141	8.5	81	9.8	10	1.6	91	6.2
	Total^g	1 033	100.0	618	100.0	1 663	100.0	823	100.0	617	100.0	1 453	100.0
Administrative and Foreign Service	Bilingual imperative ^c							11	0.3	7	0.2	20	
	Bilingual non-imperative ^d	2 304	62.6	3 562	94.6	6 036	79.2	2 635	71.0	3 734	87.5	6 558	80.9
	Appointed conditionally ^e	820	22.3	90	2.4	911	12.0	569	15.3	108	2.5	677	8.4
	Privileged ^f	439	11.9	61	1.6	504	6.6	487	13.1	418	9.8	915	11.3
	Total^g	3 681	100.0	3 765	100.0	7 621	100.0	3 709	100.0	4 268	100.0	8 178	100.0
Technical	Bilingual imperative ^c							3	0.5	0	0.0	3	
	Bilingual non-imperative ^d	335	55.7	622	91.5	984	75.2	363	66.0	809	93.4	1 191	80.1
	Appointed conditionally ^e	114	19.0	12	1.8	127	9.7	97	17.6	18	2.1	115	7.9
	Privileged ^f	123	20.5	44	6.5	167	12.8	86	15.6	39	4.5	125	8.6
	Total^g	601	100.0	680	100.0	1 309	100.0	550	100.0	866	100.0	1 435	100.0
Administrative Support	Bilingual imperative ^c							26	0.9	51	1.1	93	
	Bilingual non-imperative ^d	2 158	67.9	4 401	92.8	6 917	83.5	2 335	77.8	4 524	93.9	7 276	80.1
	Appointed conditionally ^e	695	21.9	167	3.5	863	10.4	477	15.9	144	3.0	624	7.0
	Privileged ^f	230	7.2	94	2.0	325	3.9	161	5.4	101	2.1	265	3.0
	Total^g	3 177	100.0	4 743	100.0	8 284	100.0	3 000	100.0	4 820	100.0	8 259	100.0
Operational	Bilingual imperative ^c							1	0.4	2	0.4	3	
	Bilingual non-imperative ^d	190	67.9	343	89.6	561	81.2	154	69.1	434	87.5	612	75.1
	Appointed conditionally ^e	55	19.6	16	4.2	71	10.3	42	18.8	15	3.0	57	7.0
	Privileged ^f	27	9.6	21	5.5	48	6.9	26	11.7	45	9.1	71	8.7
	Total^g	280	100.0	383	100.0	691	100.0	223	100.0	496	100.0	743	100.0
Total^h	Bilingual imperative ^c							44	0.5	60	0.5	122	
	Bilingual non-imperative ^d	5 786	64.1	9 604	93.5	15 991	80.3	6 282	72.7	10 176	91.2	17 137	80.1
	Appointed conditionally ^e	1 959	21.7	303	2.9	2 265	11.4	1 400	16.2	308	2.8	1 711	8.0
	Privileged ^f	982	10.9	228	2.2	1 215	6.1	906	10.5	617	5.5	1 536	7.2
	Grand total^g	9 030	100.0	10 274	100.0	19 918	100.0	8 642	100.0	11 162	100.0	20 517	100.0

^aPreferred working language of appointee.^bTotals include 614 appointees in 1976 and 713 in 1977 whose preferred working language was not specified on appointment documents.^cBilingual incumbents appointed to "imperative bilingual positions". Such candidates satisfy the language requirements of the position upon initial appointment (as of October 31, 1977).^dIncludes bilingual incumbents appointed to "non-imperative bilingual positions" (as of October 31, 1977) as well as bilingual incumbents who satisfied the language requirements of the position upon initial appointment (up to October 31, 1977).^eIncludes unilingual incumbents appointed to "non-imperative bilingual positions". Such candidates are not required to satisfy the language requirements of the position upon initial appointment, but must express willingness to meet them according to the terms set by the Commission (as of October 31, 1977). Also includes unilinguals who did not satisfy the language requirements of the position upon initial appointment (conditional appointments, up to October 31, 1977).^fUnilinguals appointed to bilingual positions and entitled to an exemption from the language requirements of the position (those requirements both

before and after October 31, 1977).

^gThe totals for "category" when added, do not agree with the totals given for "status of appointee" because the appointee's language status was not specified on 447 appointment documents in 1976 and 11 in 1977.^hTotals include 18 appointments in 1976 and 29 in 1977 to positions not converted to one of the six categories.

Table 48

Appointments, university graduates

Number and percentage of appointments resulting from university recruitment of graduates, compared with total graduates, by geographic area in which degree was obtained, language group and sex, 1977

	Appointees						Graduates ^a				
	Anglo- phones ^b	Franco- phones ^b	Men	Women	Total		Men	Women	Total		% appointed
					No.	%			No.	%	
Newfoundland	6	0	5	1	6	0.6	940	610	1 550	1.5	0.4
Prince Edward Island	9	1	8	2	10	1.0	190	160	350	0.3	2.9
Nova Scotia	72	1	53	20	73	7.2	2 610	2 205	4 815	4.7	1.6
New Brunswick	25	20	37	8	45	4.5	1 690	1 540	3 230	3.1	1.4
Québec	50	178	170	58	228	22.6	12 820	8 155	20 975	20.4	1.1
Ontario	461	43	344	160	504	50.0	26 140	21 865	48 005	46.9	1.0
Manitoba	45	0	33	12	45	4.5	3 080	2 195	5 275	5.1	0.9
Alberta	14	0	9	5	14	1.3	2 060	1 460	3 520	3.4	0.4
Saskatchewan	46	0	36	10	46	4.6	4 545	3 480	8 025	7.9	0.6
British Columbia	29	0	24	5	29	2.9	3 980	2 850	6 830	6.7	0.4
Outside Canada ^c	6	2	7	1	8	0.8					
Total	763	245	726	282	1 008	100.0	58 055	44 520	102 575	100.0	1.0

^aGraduates in 1976-77 academic year, from Statistics Canada.

^bPreferred working language of appointee.

^cIndians studying outside Canada.

Table 49

Applications and appointments, university graduates

Number of applications and appointments resulting from university recruitment of graduates, by occupational sector, language group and sex, 1976 and 1977

Occupational sector	1976						1977					
	Appointments						Appointments					
	Applications	Anglo-phones ^a	Franco-phones ^a	Men	Women	Total	Applications	Anglo-phones ^a	Franco-phones ^a	Men	Women	Total
Administrative	8 707	163	80	161	82	243	9 190	188	69	164	93	257
Foreign Service	4 194	46	16	55	7	62	4 192	22	8	25	5	30
Auditing and Accounting	1 558	244	71	260	55	315	2 159	218	64	232	50	282
Pure and Applied Sciences	3 863	132	57	115	74	189	5 722	174	51	166	59	222
Computer Systems	572	19	11	26	4	30	772	46	7	39	14	53
Social Economic	2 230	104	26	74	56	130	2 992	115	46	100	61	166
Total	21 124	708	261	691	278	969	25 027	763	245	726	282	1 008

^aPreferred working language of appointee.

Table 50

Applications and appointments, community college and CEGEP graduates

Number of applications and appointments resulting from community college and CEGEP recruitment of graduates, by occupational sector, language group and sex, 1976 and 1977

Occupational sector	1976						1977					
	Appointments						Appointments					
	Applications	Anglo-phones ^a	Franco-phones ^a	Men	Women	Total	Applications	Anglo-phones ^a	Franco-phones ^a	Men	Women	Total
Management Sciences	2 321	73	18	67	24	91	846	73	11	43	41	84
Pure and Applied Sciences	2 844	157	75	182	50	232	2 794	148	55	171	32	203
Computer Systems	802	44	19	48	15	63	407	56	11	46	21	67
Total	5 967	274	112	297	89	386	4 047	277	77	260	94	351

^aPreferred working language of appointee.

Table 51

Appointments, career-oriented summer employment

Number of students hired under the career-oriented summer employment program, by occupational sector, type of institution, language group and sex, 1976 and 1977

Occupational sector	1976						1977					
	Appointments						Appointments					
	Anglophones ^a	Franco-phones ^a	Men	Women	Total		Anglophones ^a	Franco-phones ^a	Men	Women	Total	
Social Sciences and Administration	263	107	247	123	370		490	183	379	294	673	
Pure and Applied Sciences	800	164	696	268	964		1 097	228	899	426	1 325	
Total	1 063	271	943	391	1 334		1 587	411	1 278	720	1 998	
Institution												
University	975	243	877	341	1 218		1 448	338	1 154	632	1 786	
Community College and CEGEP	88	28	66	50	116		139	73	124	88	212	
Total	1 063	271	943	391	1 334		1 587	411	1 278	720	1 998	

^aPreferred working language of appointee.

Table 52

Appeals and geographic area

Number and percentage of appeals against selection processes^a and recommendations for release or demotion^b, by geographic area of hearing, 1977

Geographic area	No.	%
Québec ^c	1 145	32.2
National Capital Region and abroad	504	14.2
Ontario ^c	502	14.1
British Columbia	188	5.3
Nova Scotia	165	4.6
Alberta	150	4.2
Manitoba	98	2.8
Newfoundland	96	2.7
New Brunswick	71	2.0
Saskatchewan	48	1.3
Prince Edward Island	23	0.6
Northwest Territories and Yukon	3	0.1
Appeals not heard ^d	566	15.9
Total	3,559	100.0

^aUnder Sections 7(1)(a), closed competition; 7(1)(b) (i), inventory selection; 7(2), without competition—Public Service Employment Regulations.

^bUnder Section 31 of the *Public Service Employment Act*.

^cExcluding the National Capital Region.

^dIncludes appeals disposed of before hearing because the department conceded the appeal, or the appellant withdrew the appeal or had no right of appeal.

Table 53

Appeals and category

Number of selection processes^a appealed, by occupational category; and disposition of appeals, by occupational category and sex, 1977

Category	Selection processes appealed		Appeals									
			Allowed		Dismissed		Withdrawn		No right of appeal		Total	
	Allowed	Total ^b	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Senior Executive	1	3	2	—	3	—	—	—	1	—	6	—
Scientific and Professional	12	129	13	1	135	11	24	—	22	14	194	26
Administrative and Foreign Service	77	621	98	36	609	154	99	30	64	8	870	228
Technical	38	166	62	4	160	10	32	0	17	5	271	19
Administrative Support	86	393	93	526	130	243	29	46	12	21	264	836
Operational	86	397	158	12	454	40	63	7	36	1	711	60
Total	300	1 709	426	579	1 491	458	247	83	152	49	2 316	1 169

^aUnder Sections 7(1)(a), closed competition; 7(1)(b) (i), inventory selection; and 7(2), without competition—Public Service Employment Regulations.

^bThe number of selection processes appealed is lower than the total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

Table 54

Appeals and departmentsNumber of selection processes^a appealed, by department; and disposition of appeals, by department and sex, 1977

Department	Selection processes appealed		Appeals								Total	
			Allowed		Dismissed		Withdrawn		No right of appeal			
	Allowed	Total ^b	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Agriculture	3	43	9	1	31	10	10	—	2	1	52	—
Anti-Inflation Board	—	5	—	—	8	—	1	—	1	—	10	—
Canadian International Development Agency	—	1	—	—	—	—	1	—	—	—	1	—
Canadian Penitentiary Service	17	76	27	2	105	14	16	1	4	1	152	—
Canadian Pension Commission	—	1	—	—	—	—	1	—	—	—	1	—
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	—	1	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—
Canadian Transport Commission	—	5	—	—	4	—	1	—	—	—	5	—
Communications	2	16	2	—	19	2	2	1	1	—	24	—
Consumer and Corporate Affairs	1	11	3	1	7	4	2	1	2	—	14	—
Employment and Immigration ^c	49	331	49	142	265	168	29	19	16	14	359	334
Energy, Mines and Resources	2	11	3	—	3	1	3	—	3	1	12	—
External Affairs	8	26	11	30	57	16	6	1	8	5	82	5
Finance	—	4	—	—	3	—	—	—	—	1	3	—
Fisheries and Environment	7	76	13	1	53	4	23	—	8	1	97	—
Indian and Northern Affairs	9	50	14	1	34	6	8	1	7	1	63	—
Industry, Trade and Commerce	2	5	2	—	1	2	—	—	—	—	3	—
Insurance	—	2	—	—	2	—	—	—	—	—	2	—
Justice	—	1	—	—	—	—	—	—	1	—	1	—
Labour	5	9	3	2	3	3	1	—	—	—	7	—
National Defence (Civilian)	48	197	59	21	129	32	18	10	21	4	227	6
National Energy Board	—	2	—	—	1	1	—	—	—	—	1	—
National Health and Welfare	5	37	3	2	14	19	8	3	2	—	27	2
National Library	1	3	—	5	—	—	1	1	—	—	1	—
National Museums of Canada	1	4	—	1	3	3	—	—	—	—	3	—
National Parole Board	—	5	—	—	1	3	1	—	—	—	2	—
National Revenue (Customs and Excise)	17	99	17	7	159	31	14	4	16	2	206	4
National Revenue (Taxation)	10	90	51	430	80	27	13	7	—	—	144	46
Office of the Commissioner of Official Languages	1	1	1	1	—	—	—	—	—	—	1	—
Post Office	49	228	82	12	242	39	30	7	18	2	372	6
Privy Council Office	—	1	—	—	—	—	—	—	1	—	1	—
Public Archives	—	1	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—
Public Service Commission	1	21	1	—	12	10	1	1	11	12	25	2
Public Service Staff Relations Board	—	1	—	—	1	—	—	—	—	—	1	—
Public Works	6	44	4	4	20	10	11	3	7	1	42	1
Regional Economic Expansion	1	21	1	—	17	2	2	5	—	—	20	—
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	3	13	—	3	2	6	—	2	1	—	3	1
Science and Technology	—	1	—	—	1	—	—	—	—	—	1	—
Secretary of State of Canada	3	10	4	7	—	4	2	2	—	—	6	—

Table 54 cont'd

Appeals and departments

Number of selection processes^a appealed, by department; and disposition of appeals, by department and sex, 1977

Department	Selection processes appealed		Appeals									
			Allowed		Dismissed		Withdrawn		No right of appeal		Total	
	Allowed	Total ^b	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Solicitor General	—	3	—	—	4	—	—	—	—	—	4	—
Statistics Canada	4	27	7	—	17	10	3	—	—	—	27	10
Supply and Services	7	37	6	3	25	10	5	4	—	—	36	17
Transport	33	159	51	1	148	13	28	8	22	3	249	25
Treasury Board	2	8	1	1	6	2	3	—	—	—	10	3
Urban Affairs	1	2	1	—	—	1	—	—	—	—	1	1
Veterans' Affairs	2	20	1	1	14	3	3	2	—	—	18	6
Total	300	1 709	426	679	1 491	458	247	83	152	49	2 316	1 269

^aUnder Sections 7(1)(a), closed competition; 7(1)(b) (i), merit selection; and 7(2), without competition—Public Service Employment Regulations.

^bThe number of selection processes appealed is lower than the total of appeals because there can be more than one appeal against a given selection process.

^cIncludes data for the former department of Manpower and Immigration and Unemployment Insurance Commission.

Table 55

Appeals, status of delegation and type of selection process

Number of appealable selection processes, selection processes appealed and appeals disposed of, by appointing authority and type of selection process, 1977

Appointing authority ^a	Appealable selection processes	Selection processes appealed		Appeals				
		Allowed	Total ^b	Allowed	Dismissed	Withdrawn	No right of appeal	Total
SC authority								
Closed competition	12 050	224	1 256	384	1 519	216	92	2 211
Without competition	5 121	26	107	509	90	26	42	667
Merit selection	3 721	26	147	72	170	39	50	331
Total	20 892	276	1 510	965	1 779	281	184	3 209
Departmental authority								
Closed competition	543	2	72	8	71	23	4	106
Without competition	495	—	13	—	12	2	6	20
Merit selection	1 404	22	114	32	87	24	7	150
Total	2 442	24	199	40	170	49	17	276
Merit selection processes								
Closed competition	12 593	226	1 328	392	1 590	239	96	2 317
Without competition	5 616	26	120	509	102	28	48	687
Merit selection	5 125	48	261	104	257	63	57	481
Total	23 334	300	1 709	1 005	1 949	330	201	3 485

^aSection 6 (1) of the Public Service Employment Act authorizes the Public Service Commission to delegate appointing authority to departments.

^bThe number of selection processes appealed is lower than the number of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

Table 56

Separations and reasons

Number of separations from the public service, by reasons, 1976 and 1977

Reasons for separations	1976	1977
Released		
—for breach of discipline or misconduct	95	95
—for incompetence or incapacity	74	81
—for abandonment of position	436	381
Rejected during probation	774	714
Revocation of appointment	37	37
Retirement		
—at age 65 or over	1 699	1 801
—elective, at age 55-64	3 221	3 114
—medical grounds	824	801
Laid off	1 012	2 341
End of specified term	3 977	3 514
Death	831	801
Resignation	20 641	18 614
Total	33 621	32 514
Reasons for resignation ^a	1976	1977
Outside employment (in private sector)	3 832	3 514
Another government agency	305	1 114
Governor-in-Council appointment	63	1 114
Return to school	1 655	1 414
Personal health	2 701	1 914
Family health	246	1 114
Relocation due to marriage	262	2 114
Better advancement opportunities	359	2 114
Greater job satisfaction	514	3 114
Higher salary	380	2 114
Higher allowances	39	2 114
Better fringe benefits	87	2 114
Employment outside Canada	57	2 114
Maternity	308	2 114
Domestic family responsibility	657	5 114
Lack of child care	104	8 114
Relocation of spouse	947	9 114
Part-time up to 29 hrs/wk.	73	6 114
Part-time over 29 hrs/wk.	22	6 114
Unspecified personal reasons	9 404	8 814

^aAs employees may indicate more than one reason for resignation, the number of persons who resigned is lower than the number of reasons given.

Table 57

Separations, category and sex

Number and percentage of separations from the public service, by occupational category, reason for separations and sex, 1976 and 1977

Category	Reasons for separation	1976						1977					
		Men		Women		Total ^a		Men		Women		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Senior Executive	Released	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Rejected during probation	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
	Revocation of appointment	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Retirement	45	95.7	1	2.1	47	100.0	47	100.0	0	0.0	47	100.0
	Laid off	3	100.0	0	0.0	3	100.0	4	80.0	1	20.0	5	100.0
	End of specified term	2	100.0	0	0.0	2	100.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0
	Death	6	100.0	0	0.0	6	100.0	4	100.0	0	0.0	4	100.0
	Resignation	21	91.3	2	8.7	23	100.0	40	93.0	3	7.0	43	100.0
	Total	77	95.1	3	3.7	81	100.0	98	96.1	4	3.9	102	100.0
Scientific and Professional	Released	9	75.0	3	25.0	12	100.0	9	81.8	2	18.2	11	100.0
	Rejected during probation	13	68.4	6	31.6	19	100.0	15	88.2	2	11.8	17	100.0
	Revocation of appointment	0	0.0	0	0.0	0	100.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
	Retirement	253	79.6	65	20.4	318	100.0	283	80.2	70	19.8	353	100.0
	Laid off	8	50.0	8	50.0	16	100.0	58	18.9	249	81.1	307	100.0
	End of specified term	98	61.6	61	38.4	159	100.0	100	56.5	77	43.5	177	100.0
	Death	37	80.4	9	19.6	46	100.0	51	92.7	4	7.3	55	100.0
	Resignation	755	47.6	832	52.4	1 587	100.0	780	47.2	873	52.8	1 653	100.0
	Total	1 173	54.4	984	45.6	2 157	100.0	1 297	50.4	1 277	49.6	2 574	100.0
Administrative and Foreign Service	Released	21	77.8	6	22.2	27	100.0	19	95.0	1	5.0	20	100.0
	Rejected during probation	26	83.9	5	16.1	31	100.0	34	87.2	5	12.8	39	100.0
	Revocation of appointment	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Retirement	931	85.7	155	14.3	1 086	100.0	987	86.0	161	14.0	1 148	100.0
	Laid off	90	67.7	43	32.3	133	100.0	31	73.8	11	26.2	42	100.0
	End of specified term	248	69.3	110	30.7	358	100.0	153	60.7	99	39.3	252	100.0
	Death	130	94.2	8	5.8	138	100.0	130	90.9	13	9.1	143	100.0
	Resignation	1 189	68.4	549	31.6	1 738	100.0	1 093	67.0	537	33.0	1 630	100.0
	Total	2 637	75.1	876	24.9	3 513	100.0	2 447	74.7	827	25.3	3 274	100.0
Technical	Released	7	87.5	1	12.5	8	100.0	11	100.0	0	0.0	11	100.0
	Rejected during probation	47	97.9	1	2.1	48	100.0	99	90.8	10	9.2	109	100.0
	Revocation of appointment	27	96.4	1	3.6	28	100.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
	Retirement	415	92.6	33	7.4	448	100.0	399	92.4	33	7.6	432	100.0
	Laid off	23	95.8	1	4.2	24	100.0	35	51.5	33	48.5	68	100.0
	End of specified term	151	81.2	35	18.8	186	100.0	162	76.1	51	23.9	213	100.0
	Death	62	93.9	4	6.1	66	100.0	76	95.0	4	5.0	80	100.0
	Resignation	778	74.7	264	25.3	1 042	100.0	731	76.1	229	23.9	960	100.0
	Total	1 510	81.6	340	18.4	1 850	100.0	1 514	80.8	360	19.2	1 874	100.0
Administrative Support	Released	43	34.7	81	65.3	124	100.0	27	28.7	67	71.3	94	100.0
	Rejected during probation	43	22.4	149	77.6	192	100.0	47	31.8	101	68.2	148	100.0
	Revocation of appointment	0	0.0	2	100.0	2	100.0	3	100.0	0	0.0	3	100.0

Table 57 cont'd

Category	Reasons for separation	1976						1977					
		Men		Women		Total		Men		Women		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	Retirement	325	27.1	875	72.9	1 200	100.0	340	30.3	781	69.7	1 121	100.0
	Laid off	88	21.2	328	78.8	416	100.0	92	13.0	616	87.0	708	100.0
	End of specified term	375	19.7	1 525	80.3	1 900	100.0	339	19.3	1 416	80.7	1 755	100.0
	Death	52	38.5	83	61.5	135	100.0	70	44.3	88	55.7	158	100.0
	Resignation	1 332	16.0	6 976	84.0	8 308	100.0	1 042	14.3	6 246	85.7	7 288	100.0
	Total	2 258	18.4	10 019	81.6	12 277	100.0	1 960	17.4	9 315	82.6	11 275	100.0
Operational	Released	371	85.5	63	14.5	434	100.0	365	86.1	59	13.9	424	100.0
	Rejection during probation	403	83.3	81	16.7	484	100.0	365	81.8	81	18.2	446	100.0
	Revocation of appointment	4	80.0	1	20.0	5	100.0	6	85.7	1	14.3	7	100.0
	Retirement	2 373	89.9	266	10.1	2 639	100.0	2 522	92.7	198	7.3	2 720	100.0
	Laid off	330	78.6	90	21.4	420	100.0	884	72.6	333	27.4	1 217	100.0
	End of specified term	1 266	92.3	106	7.7	1 372	100.0	1 003	89.2	122	10.8	1 125	100.0
	Death	418	95.0	22	5.0	440	100.0	368	93.2	27	6.8	395	100.0
	Resignation	5 895	74.4	2 031	25.6	7 926	100.0	5 180	73.3	1 885	26.7	7 065	100.0
	Total	11 060	80.6	2 660	19.4	13 720	100.0	10 693	79.8	2 706	20.2	13 399	100.0
Grand total^b		18 737	55.7	14 883	44.3	33 621	100.0	18 014	55.4	14 489	44.6	32 503	100.0

^aTotal includes one employee whose sex was not specified on separation document.

^bTotals include 23 separations in 1976 and 5 in 1977 from positions not converted to one of the six categories.

Table 58

Separations, category and language group

Number and percentage of separations from the public service, by occupational category, reasons for separations and sex, 1976 and 1977

Category	Reason for separation	1976						1977					
		Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo-phone and Franco-phone ^a	Total ^b	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo-phone and Franco-phone	Total
		No.	%	No.	%			No.	%	No.	%		
Senior Executive	Released	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0
	Rejected during probation	0	0.0	0	0.0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
	Revocation of appointment	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0
	Retirement	32	74.4	11	25.6	43	47	34	77.3	10	22.7	44	44
	Laid off	3	100.0	0	0.0	3	3	3	60.0	2	40.0	5	5
	End of specified term	2	100.0	0	0.0	2	2	2	100.0	0	0.0	2	2
	Death	4	66.7	2	33.3	6	6	3	75.0	1	25.0	4	4
	Resignation	14	73.7	5	26.3	19	23	29	69.0	13	31.1	42	42
	Total	55	75.3	18	24.7	73	81	72	73.5	26	26.5	98	100.0
Scientific and Professional	Released	9	81.8	2	18.2	11	12	7	77.8	2	22.2	9	9
	Rejected during probation	7	43.8	9	56.3	16	19	5	55.6	4	44.4	9	100.0
	Revocation of appointment	0	0.0	0	0.0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
	Retirement	241	77.5	70	22.5	311	318	285	83.3	57	16.7	342	350
	Laid off	9	90.0	1	10.0	10	16	190	68.1	89	31.9	279	300
	End of specified term	73	60.3	48	39.7	121	159	84	60.4	55	39.6	139	170
	Death	33	75.0	11	25.0	44	46	40	74.1	14	25.9	54	56
	Total	365	75.0	121	25.0	486	514	409	74.1	135	25.9	544	564

Table 58 cont'd

Category	Reason for separation	1976						1977					
		Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo- phone and Franco- phone ^a	Total ^b	Anglophone ^a		Francophone ^a		Anglo- phone and Franco- phone	Total ^b
		No.	%	No.	%			No.	%	No.	%		
Administrative and Foreign Service	Resignation	944	69.7	410	30.3	1 354	1 587	944	67.0	466	33.0	1 410	1 653
	Total	1 316	70.5	551	29.5	1 867	2 157	1 556	69.4	687	30.6	2 243	2 574
	Released	10	40.0	15	60.0	25	27	13	68.4	6	31.6	19	20
	Rejected during probation	16	59.3	11	40.7	27	31	23	69.7	10	30.3	33	39
	Revocation of appointment	1	50.0	1	50.0	2	2	0	0.0	0	0.0	0	0
	Retirement	725	68.6	332	31.4	1 057	1 086	830	74.8	279	25.2	1 109	1 148
	Laid off	77	67.5	37	32.5	114	133	27	65.9	14	34.1	41	42
	End of specified term	176	62.2	107	37.8	283	358	127	61.1	81	38.9	208	252
	Death	96	72.7	36	27.3	132	138	88	64.2	49	35.8	137	143
	Total	1 094	69.1	489	30.9	1 583	1 738	943	64.7	514	35.3	1 457	1 630
Technical	Total	2 195	68.1	1 028	31.9	3 223	3 513	2 051	68.3	953	31.7	3 004	3 274
	Released	6	75.0	2	25.0	8	8	7	87.5	1	12.5	8	11
	Rejected during probation	35	83.3	7	16.7	42	48	85	85.9	14	14.1	99	109
	Revocation of appointment	19	70.4	8	29.6	27	28	—	—	—	—	—	1
	Retirement	304	69.9	131	30.1	435	448	303	72.5	115	27.5	418	432
	Laid off	15	78.9	4	21.1	19	24	39	59.1	27	40.9	66	68
	End of specified term	102	75.0	34	25.0	136	186	106	72.1	41	27.9	147	213
	Death	39	61.9	24	38.1	63	66	56	70.9	23	29.1	79	80
	Resignation	651	77.7	188	22.3	839	1 042	563	72.9	209	27.1	772	960
	Total	1 171	74.6	398	25.4	1 569	1 850	1 159	72.9	430	27.1	1 589	1 874
Administrative Support	Total	6 661	70.8	2 753	29.2	9 414	12 277	5 893	67.5	2 841	32.5	8 734	11 275
	Released	60	63.8	34	36.2	94	124	48	66.7	24	33.3	72	94
	Rejected during probation	86	62.3	52	37.7	138	192	68	60.7	44	39.3	112	148
	Revocation of appointment	1	50.0	1	50.0	2	2	1	50.0	1	50.0	2	3
	Retirement	876	75.9	278	24.1	1 154	1 200	733	66.9	363	33.1	1 096	1 121
	Laid off	162	64.5	89	35.5	251	416	300	67.3	146	32.7	446	708
	End of specified term	754	62.7	449	37.3	1 203	1 900	745	60.9	478	39.1	1 223	1 755
	Death	90	73.2	33	26.8	123	135	109	73.6	39	26.4	148	158
	Resignation	4 632	71.8	1 817	28.2	6 449	8 308	3 889	69.0	1 746	31.0	5 635	7 288
	Total	6 661	70.8	2 753	29.2	9 414	12 277	5 893	67.5	2 841	32.5	8 734	11 275
Operational	Total	19 211	70.9	7 898	29.1	27 109	33 621	17 616	66.3	8 968	33.7	26 584	32 503
	Released	224	62.2	136	37.8	360	434	250	68.5	115	31.5	365	424
	Rejected during probation	296	76.1	93	23.9	389	484	234	66.3	119	33.7	353	446
	Revocation of appointment	2	66.7	1	33.3	3	5	2	33.3	4	66.7	6	7
	Retirement	1 577	64.1	884	35.9	2 461	2 639	1 470	56.1	1 148	43.9	2 618	2 720
	Laid off	212	61.6	132	38.4	344	420	542	49.2	559	50.8	1 101	1 217
	End of specified term	597	60.1	396	39.9	993	1 372	468	55.2	380	44.8	848	1 125
	Death	266	65.0	143	35.0	409	440	224	59.4	153	40.6	377	395
	Resignation	4 626	77.3	1 356	22.7	5 982	7 926	3 692	70.4	1 552	29.6	5 244	7 065
	Total	7 800	71.3	3 141	28.7	10 941	13 720	6 882	63.1	4 030	36.9	10 912	13 399
	Grand total^c	19 211	70.9	7 898	29.1	27 109	33 621	17 616	66.3	8 968	33.7	26 584	32 503

^aTerminology used in working language or first official language.
^bIncludes 6 512 employees in 1976 and 5 919 in 1977 whose language was not specified on separation documents.

^cTotals include 23 separations in 1976 and 5 in 1977 from positions not converted to one of the six categories.

Table 59

Professional and managerial training and location

Number of Public Service Commission professional and managerial courses and participants, by location, 1976 and 1977

Location	1976		1977	
	Courses	Participants	Courses	Participants
National Capital Region	326	7 052	361	8 061
Vancouver	31	518	27	471
Edmonton	19	338	27	501
Winnipeg	10	212	28	551
Toronto	22	388	27	511
Montréal	25	611	28	421
Halifax	16	355	27	491
Total	449	9 474	525	11 021

Table 60

Professional and managerial training and language of instruction

Number of Public Service Commission professional and managerial options, and courses conducted, by program and language of instruction, 1976 and 1977

Training program	1976				1977			
	Options	Courses			Options	Courses		
		English	French	Total		English	French	Total
Executive Education	7	12	4	17 ^a	8	33	4	37
Management Development	9	49	20	69	11	59	14	73
Continuing Education	12	47	20	67	13	79	25	104
Management Sciences	11	55	10	65	14	57	13	70
Management Analysis	11	51	11	62	13	36	13	49
Personnel Administration	17	49	20	69	15	43	15	59
Electronic Data Processing	18	41	8	49	17	34	6	40
Joint ventures ^b	13	44	7	51	23	77	17	94
Total	98	348	100	449	114	418	107	525

^aIncludes one bilingual course of the Career Assignment Program.^bOffered in conjunction with provincial governments or universities.

Table 61

Language training and category

Number and persons registered in continuous language courses, by category, language studied and status on December 31, 1977

Category	Participation in 1977		Status on December 31, 1977			Total
	Continuing from 1976	Begun in 1977	Terminated study		Continuing study in 1978	
			Standards met ^a	Standards not met ^b		
French training						
Junior Executive	28	25	34	10	9	53
Scientific and Professional	380	399	506	57	216	779
Administrative and Foreign Service	896	868	1 048	244	472	1 764
Technical	211	275	264	72	150	486
Administrative Support	658	779	876	189	372	1 437
Operational	84	113	90	58	49	197
Other ^c	46	71	37	24	56	117
Total	2 303	2 530	2 855	654	1 324	4 833
English training						
Junior Executive	—	—	—	—	—	—
Scientific and Professional	16	43	32	3	24	59
Administrative and Foreign Service	78	176	160	9	85	254
Technical	51	72	77	9	37	123
Administrative Support	151	271	282	14	126	422
Operational	46	82	71	8	49	128
Other ^c	—	18	15	—	3	18
Total	342	662	637	43	324	1 004

^a Participants are required to pass a Language Knowledge Examination in accordance with the linguistic standards of their positions.

^b Participants who withdrew from training voluntarily, at the request of the Public Service Commission, or public servants.

Situation au 31 décembre 1977					
Cours se poursuivant en 1978	Cours terminés en 1977		Participation en 1977		Catégorie professionnelle
	E.C.L. non réussis ^a	E.C.L. réussis ^b	Tous les inscrits	en 1976 en 1977	
	654	2 855	2 530	4 833	toutes les catégories
	10	34	25	53	haute direction
216	57	506	399	779	scientifiques et spécialistes
472	244	1 048	868	1 764	Administration et service extérieur
150	72	264	275	486	techniciens
372	189	876	779	1 437	soutien administratif
49	58	90	113	197	exploitation
56	24	37	71	117	autres ^c
	43	637	662	1 004	toutes les catégories
324	—	—	—	—	haute direction
—	—	—	—	59	scientifiques et spécialistes
24	3	32	43	254	Administration et service extérieur
85	9	160	176	78	techniciens
37	9	77	72	123	soutien administratif
126	14	282	271	422	exploitation
49	8	71	82	128	autres ^d
3	—	15	18	18	

^a Participants qui ne sont pas des fonctionnaires.

^b Participants qui ont quitté volontairement ou à la demande de la Commission de la fonction publique.

^c Les participants sont soumis à l'Examen de la connaissance linguistique correspondant aux exigences linguistiques de leur poste.

^d Autres : ingénieurs, techniciens, etc.

Programme de formation		Options		Anglais Français		Options		Anglais Français		Options		Tous les cours		
Tous les cours		Tous les cours		Tous les cours		Tous les cours		Tous les cours		Tous les cours		Tous les cours		
Formation des cadres supérieurs		98	449	348	100	114	526	418						
Perfectionnement en gestion		7	17 ^a	12	4	8	38 ^a	33						
Education permanente		12	67	20	67	13	104	79						
Sciences de la gestion		11	65	55	10	14	70	57						
Analyse de la gestion		11	62	51	11	13	49	36						
Gestion du personnel		17	69	49	20	15	58	43						
Informatique		18	49	41	8	17	40	34						
Projets conjoints ^b		13	51	44	7	23	94	77						
Comprend un cours bilingue offert par le Programme Cours et affectations de perfectionnement.														
En collaboration avec les gouvernements provinciaux ou les universités.														

Tableau 60

Formation professionnelle et langue d'enseignement

Répartition, en nombre, des options et des cours de la Commission selon le programme et la langue d'enseignement, 1976 et 1977

Lieu des cours			
Cours		Participants	
1976		1977	
Toutes les régions	449	9 474	525
Région de la capitale nationale	326	7 052	361
Vancouver	31	518	27
Edmonton	19	338	27
Winnipeg	10	212	28
Toronto	22	388	27
Montréal	25	611	28
Halifax	16	355	27

Tableau 59

Formation professionnelle et lieu des cours

Répartition des cours de formation professionnelle et des cours de gestion de la Commission selon le lieu des cours et le nombre de participants, 1976 et 1977

1976 1977

Catégorie professionnelle	Motif	Tous les employés ^a Franco ^b		Tous les employés ^a Franco ^b		Anglophones		Anglophones		Francophones	
		N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Administration	Retraite	318	311	241	77,5	70	22,5	353	342	285	83,3
	Mise en disponibilité	16	10	9	90,0	1	10,0	307	279	190	68,1
	Fin de période déterminée	159	121	73	60,3	48	39,7	177	139	84	60,4
	Décès	46	44	33	75,0	11	25,0	55	54	40	74,1
	Démision	1 587	1 354	944	69,7	410	30,3	1 653	1 410	944	67,0
	Total	3 513	3 223	2 195	68,1	1 028	31,9	3 274	3 004	2 051	68,3
	Licenciement	27	25	10	40,0	15	60,0	20	19	13	68,4
	Renvoi en cours de période d'essai	31	27	16	59,3	11	40,7	39	33	23	69,7
	Révoation de la nomination	2	2	1	50,0	1	50,0	0	0	0	0,0
	Retraite	1 086	1 057	725	68,6	332	31,4	1 148	1 109	830	74,8
Techniciens	Mise en disponibilité	133	114	77	67,5	37	32,5	42	41	27	65,9
	Fin de période déterminée	358	283	176	62,2	107	37,8	252	208	127	61,1
	Décès	138	132	96	72,7	36	27,3	143	137	88	64,2
	Démision	1 738	1 583	1 094	69,1	489	30,9	1 630	1 457	943	64,7
	Total	1 850	1 569	1 171	74,6	398	25,4	1 874	1 589	1 159	72,9
	Licenciement	8	8	6	75,0	2	25,0	11	8	7	87,5
	Renvoi en cours de période d'essai	48	42	35	83,3	7	16,7	109	99	85	85,9
	Révoation de la nomination	28	27	19	70,4	8	29,6	1	0	0	0,0
	Retraite	448	435	304	69,9	131	30,1	432	418	303	72,5
	Mise en disponibilité	24	19	15	78,9	4	21,1	68	66	39	59,1
Militaires	Fin de période déterminée	186	136	102	75,0	34	25,0	213	147	106	72,1
	Décès	66	63	39	61,9	24	38,1	80	79	56	70,9
	Démision	1 042	839	651	77,7	188	22,3	960	772	563	72,9
	Total	12 277	9 414	6 661	70,8	2 753	29,2	11 275	8 734	5 893	67,5
	Licenciement	124	94	60	63,8	34	36,2	94	72	48	66,7
	Renvoi en cours de période d'essai	192	138	86	62,3	52	37,7	148	112	68	60,7
	Révoation de la nomination	2	2	1	50,0	1	50,0	3	2	1	50,0
	Retraite	1 200	1 154	876	75,9	278	24,1	1 121	1 096	733	66,9
	Mise en disponibilité	416	251	162	64,5	89	35,5	708	446	300	67,3
	Police	Fin de période déterminée	1 900	1 203	754	62,7	449	37,3	1 755	1 223	745
Décès		135	123	90	73,2	33	26,8	158	148	109	73,6
Démision		8 308	6 449	4 632	71,8	1 817	28,2	7 288	5 635	3 889	69,0
Total		13 720	10 941	7 800	71,3	3 141	28,7	13 399	10 912	6 882	63,1
Licenciement		434	360	224	62,2	136	37,8	424	365	250	68,5
Renvoi en cours de période d'essai		484	389	296	76,1	93	23,9	446	353	234	66,3
Révoation de la nomination		5	3	2	66,7	1	33,3	7	6	2	33,3
Retraite		2 639	2 461	1 577	64,1	884	35,9	2 720	2 618	1 470	56,1
Mise en disponibilité		420	344	212	61,6	132	38,4	1 217	1 101	542	49,2
Autres		Fin de période déterminée	1 372	993	597	60,1	396	39,9	1 125	848	468
	Décès	440	409	266	65,0	143	35,0	395	377	224	59,4
	Démision	7 926	5 982	4 626	77,3	1 356	22,7	7 065	5 244	3 692	70,4
	Total	19 941	14 941	10 941	71,3	3 141	28,7	13 399	10 912	6 882	63,1
	Licenciement	434	360	224	62,2	136	37,8	424	365	250	68,5
	Renvoi en cours de période d'essai	484	389	296	76,1	93	23,9	446	353	234	66,3
	Révoation de la nomination	5	3	2	66,7	1	33,3	7	6	2	33,3
	Retraite	2 639	2 461	1 577	64,1	884	35,9	2 720	2 618	1 470	56,1
	Mise en disponibilité	420	344	212	61,6	132	38,4	1 217	1 101	542	49,2

Comprend les employés au sujet desquels les éléments de cessation d'emploi ne présentent pas de doute (6 512 en 1976 et 5 919 en 1977).

Comprend les employés dont le poste n'a pas été classé dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles (23 en 1976 et 5 en 1977).

Langue de travail préférée ou première langue maternelle.

[illegible]

Catégorie	Motif professionnel	N.		Tous les employés		Hommes		Femmes		Tous les employés		Hommes		Femmes	
		%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.
Catégorie des professions intellectuelles	Total	81	100,0	77	95,1	3	3,7	102	100,0	98	96,1	4	3,9	102	100,0
	Licenciement	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Renvol en cours de période d'essai	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
	Révocation de la nomination	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Retraite	47	100,0	45	95,7	1	2,1	47	100,0	47	100,0	0	0,0	0	0,0
	Mise en disponibilité	3	100,0	3	100,0	0	0,0	5	100,0	4	80,0	1	20,0	0	0,0
	Fin de période déterminée	2	100,0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0	0	0,0	0	0,0
	Décès	6	100,0	6	100,0	0	0,0	4	100,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0
	Démision	23	100,0	21	91,3	2	8,7	43	100,0	40	93,0	3	7,0	0	0,0
	Direction	44,6	33 621	100,0	18 737	55,7	14 883	44,3	32 503	100,0	18 014	55,4	14 489	44,6	33 621
Catégorie des professions techniques	Total	2 157	100,0	1 173	54,4	984	45,6	2 574	100,0	1 297	50,4	1 277	49,6	2 574	100,0
	Licenciement	12	100,0	9	75,0	3	25,0	11	100,0	9	81,8	2	18,2	12	100,0
	Renvol en cours de période d'essai	19	100,0	13	68,4	6	31,6	17	100,0	15	88,2	2	11,8	19	100,0
	Révocation de la nomination	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
	Retraite	318	100,0	253	79,6	65	20,4	353	100,0	283	80,2	70	19,8	318	100,0
	Mise en disponibilité	16	100,0	8	50,0	8	50,0	307	100,0	58	18,9	249	81,1	16	100,0
	Fin de période déterminée	159	100,0	98	61,6	61	38,4	177	100,0	100	56,5	77	43,5	159	100,0
	Décès	46	100,0	37	80,4	9	19,6	55	100,0	51	92,7	4	7,3	46	100,0
	Démision	1 587	100,0	755	47,6	832	52,4	1 653	100,0	780	47,2	873	52,8	1 587	100,0
	Total	3 513	100,0	2 637	75,1	876	24,9	3 274	100,0	2 447	74,7	827	25,3	3 513	100,0
Catégorie des professions techniques	Licenciement	27	100,0	21	77,8	6	22,2	20	100,0	19	95,0	1	5,0	27	100,0
	Renvol en cours de période d'essai	31	100,0	26	83,9	5	16,1	39	100,0	34	87,2	5	12,8	31	100,0
	Révocation de la nomination	2	100,0	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0
	Retraite	1 086	100,0	931	85,7	155	14,3	1 148	100,0	987	86,0	161	14,0	1 086	100,0
	Mise en disponibilité	133	100,0	90	67,7	43	32,3	42	100,0	31	73,8	11	26,2	133	100,0
	Fin de période déterminée	358	100,0	248	69,3	110	30,7	252	100,0	153	60,7	99	39,3	358	100,0
	Décès	138	100,0	130	94,2	8	5,8	143	100,0	130	90,9	13	9,1	138	100,0
	Démision	1 738	100,0	1 189	68,4	549	31,6	1 630	100,0	1 093	67,0	537	33,0	1 738	100,0
	Total	1 850	100,0	1 510	81,6	340	18,4	1 874	100,0	1 514	80,8	360	19,2	1 850	100,0
	Licenciement	8	100,0	7	87,5	1	12,5	11	100,0	11	100,0	0	0,0	8	100,0
Renvol en cours de période d'essai	48	100,0	47	97,9	1	2,1	109	100,0	99	90,8	10	9,2	48	100,0	
Révocation de la nomination	28	100,0	27	96,4	1	3,6	1	100,0	1	100,0	0	0,0	28	100,0	
Retraite	448	100,0	415	92,6	33	7,4	432	100,0	399	92,4	33	7,6	448	100,0	
Mise en disponibilité	24	100,0	23	95,8	1	4,2	68	100,0	35	51,5	33	48,5	24	100,0	
Fin de période déterminée	186	100,0	151	81,2	35	18,8	213	100,0	162	76,1	51	23,9	186	100,0	
Décès	66	100,0	62	93,9	4	6,1	80	100,0	76	95,0	4	5,0	66	100,0	
Démision	1 042	100,0	778	74,7	264	25,3	960	100,0	731	76,1	229	23,9	1 042	100,0	

Tableau 56

Cessations d'emploi et motifs

Répartition des cessations d'emploi selon les motifs, 1976 et 1977

Cessation d'emploi		
Toutes les cessations d'emploi		33 621
Licenciement		
— in conduite		95
— incompétence ou incapacité		74
— abandon de poste		436
Renvoi en cours de période d'essai		774
Révo cation de la nomination		37
Retraite		
— âge légal (65 ans et plus)		1 699
— volontaire (55 à 64 ans)		3 221
— raison de santé		824
Mise en disponibilité		1 012
Expiration du délai (poste temporaire)		3 977
Décès		831
Démision		20 641
Motif des démissions ^a		1976
— emploi hors de la fonction publique		3 832
— emploi dans un autre organisme gouvernemental		305
— nomination par le Gouverneur en conseil		63
— retour aux études		1 655
— santé		2 701
— maladie dans la famille		246
— déplacement consécutif au mariage		262
— meilleures perspectives de carrière		359
— poste plus intéressant		514
— salaire plus élevé		380
— indemnités plus intéressantes		39
— bénéfices marginaux plus élevés		87
— poste à l'extérieur du pays		57
— maternité		308
— responsabilités familiales		657
— garde des enfants		104
— déplacement du conjoint		947
— emploi à temps partiel (jusqu'à 29 h/sem)		73
— emploi à temps partiel (plus de 29 h/sem)		22
— raisons personnelles non précisées		9 404
Comme plus d'un motif peut être invoqué, le total des motifs dépasse celui des démissions.		8 8

Ministère	Tous les modes de sélection ^b	Accueillis	Hommes	Femmes	Tous les appels	Accueillis	Hommes	Femmes	Appels	Accueillis	Hommes	Femmes	Appels	Appels retirés	Appels irrecevables
Ministère des Revenu national, Douanes et accises	99	17	206	44	17	7	159	31	14	4	16	3	7	—	2
Revenu national, Impôt	90	10	144	464	51	430	80	27	13	7	—	—	—	—	—
Ante nationale et Bien-être social	37	5	27	24	3	2	14	19	8	3	2	—	—	—	—
ciences et Technologie	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
secrétariat d'Etat	10	3	6	13	4	7	—	4	2	2	—	—	—	—	—
ervice canadien des pénitenciers	76	17	152	18	27	2	105	14	16	1	4	—	—	—	—
olliciteur général	3	—	4	—	—	—	4	—	—	—	—	—	—	—	—
atistique Canada	27	4	27	10	7	—	17	10	3	—	—	—	—	—	—
ransports	159	33	249	25	51	1	148	13	28	8	22	3	—	—	—
avail	9	5	7	5	3	2	3	3	1	—	—	—	—	—	—
ravaux publics	44	6	42	18	4	4	20	10	11	3	7	1	—	—	—

^a Les données relatives à ce ministère englobent celles intéressant l'ancien ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration et la Commission d'assurance-chômage.

^b Conformément au Règlement sur l'emploi dans la fonction publique [articles 7(1a) concours distincts; 7(1b)(i) répertoires; 7(2) sans concours].

Le total des « modes de sélection » ayant fait

objet d'un appel est inférieur à celui des appels parce que plusieurs personnes peuvent contester une décision des jurys de sélection.

Appels, provenance des nominations et mode de sélection

appel ainsi que des décisions des comités d'appel, selon la provenance des nominations et le mode de sélection, 1977

Provenance des nominations ^a	Modes de sélection ayant fait l'objet d'un appel	Tous les modes de sélection	Tous les appels	Appels
Provenance des nominations ^a	Modes de sélection ayant fait l'objet d'un appel	Tous les modes de sélection	Tous les appels	Appels

201	23 334	1 709	300	3 485	1 005	1 949	330	201
96	12 593	1 328	226	2 317	392	1 590	239	96
48	5 616	120	26	687	509	102	28	48
57	5 125	261	48	481	104	257	63	57
184	20 892	1 510	276	3 209	965	1 779	281	184
92	12 050	1 256	224	2 211	384	1 519	216	92
42	5 121	107	26	667	509	90	26	42
50	3 721	147	26	331	72	170	39	50
17	2 442	199	24	276	40	170	49	17
4	543	72	2	106	8	71	23	4
6	495	13	—	20	—	12	2	6
7	1 404	114	22	150	32	87	24	7

^a Le total des « modes de sélection » ayant fait l'objet d'un appel est inférieur au total des appels parce que plusieurs personnes peuvent contester une décision des jurys de sélection.

Les nominations sont faites par la Commission de la fonction publique ou par les ministères en vertu d'une délégation d'autorité consentie par la C.F.P. conformément à l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Appels et ministère

Répartition en nombre des appels interjetés à l'encontre des décisions des jurys de sélection^a, et des décisions des comités d'appel, selon le ministère et le sexe, 1977

Ministère	Tous les modes de sélection ^b	Tous les modes de sélection ayant fait l'objet d'un appel		Tous les appels		Appels accueillis		Appels rejetés		Appels retirés		Appels irrecevables	
		Accueillis	Fem- mes	Fem- mes	Hom- mes	Fem- mes	Hom- mes	Fem- mes	Hom- mes	Fem- mes	Hom- mes	Fem- mes	Hom- mes
Tous les ministères	1 709	300	2 316	1 269	426	679	1 491	458	247	83	152		
Affaires des anciens combattants	20	2	18	6	1	1	14	3	3	2	—		
Affaires extérieures	26	8	82	52	11	30	57	16	6	1	8		
Affaires indiennes et du Nord canadien	50	9	63	9	14	1	34	6	8	1	7		
Agence canadienne de développement international	1	—	1	—	—	—	—	—	1	—	—		
Agriculture	43	3	52	12	9	1	31	10	10	—	2		
Approvisionnement et Services	37	7	36	17	6	3	25	10	5	4	—		
Archives publiques	1	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—		
Assurances	2	—	2	—	—	—	2	—	—	—	—		
Bibliothèque nationale	3	1	1	6	—	5	—	—	1	1	—		
Bureau du Conseil privé	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	1		
Bureau du Commissaire aux langues officielles	1	1	1	1	1	1	—	—	—	—	—		
Commission canadienne des pensions	1	—	1	—	—	—	—	—	1	—	—		
Commission canadienne des transports	5	—	5	—	—	—	4	—	1	—	—		
Commission de la fonction publique	21	1	25	23	1	—	12	10	1	1	11		
Commission de lutte contre l'inflation	5	—	10	—	—	—	8	—	1	—	1		
Commission des relations de travail de la Fonction publique	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—	—		
Commission nationale des libérations conditionnelles	5	—	2	3	—	—	1	3	1	—	—		
Communications	16	2	24	3	2	—	19	2	2	1	1		
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	1	—	1	—	—	—	—	1	—	—	—		
Conseil du Trésor	8	2	10	3	1	1	6	2	3	—	—		
Consommation et Corporations	11	1	14	6	3	1	7	4	2	—	2		
Défense nationale (civils)	197	48	227	67	59	21	129	32	18	10	21		
Emploi et Immigration ^c	331	49	359	343	49	142	265	168	29	19	16		
Énergie, Mines et Ressources	11	2	12	2	3	—	3	1	3	—	3		
Expansion économique régionale	21	1	20	7	1	—	17	2	2	5	—		
Finances	4	—	3	1	—	—	3	—	—	—	—		
Gendarmerie royale du Canada (civils)	13	3	3	11	—	3	2	6	—	2	1		
Industrie et Commerce	5	2	3	2	2	—	1	2	—	—	—		
Justice	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	1		
Musées nationaux du Canada	4	1	3	4	—	1	3	3	—	—	—		
Office national de l'énergie	2	—	1	1	—	—	1	1	—	—	—		
Pêches et Environnement	76	7	97	6	13	1	53	4	23	—	8		
Postes	228	49	372	60	82	12	242	39	30	7	18		

tion^b, selon la région où les appels ont été entendus, 1977

Région	N	%
Tous les appels	3 559	100,0
Québec ^a	1 145	32,2
Région de la capitale nationale et étranger	504	14,2
Ontario ^a	502	14,1
Colombie-Britannique	188	5,3
Nouvelle-Écosse	165	4,6
Alberta	150	4,2
Manitoba	98	2,8
Terre-Neuve	96	2,7
Nouveau-Brunswick	71	2,0
Saskatchewan	48	1,3
Île-du-Prince-Édouard	23	0,6
Territoires du Nord-Ouest et Yukon	3	0,1
Appels non entendus ^b	566	15,9

Conformément au Règlement sur l'emploi dans la
Fonction publique [artifices 17)(1)a) concours
restreints: 17)(1)b)(i) [artifices 7)(2) sans concours].
Conformément à la Loi sur l'emploi dans la
Fonction publique (article 31),
A l'exclusion de la Région de la capitale nationale.
Parmi les appels non entendus, non cotés
appels accueillis sans audition, les appels relatifs
présentés par l'appelant, les appels réglés avant d'être
soumis à un comité d'appel, soit parce que le
ministre se soit refusé; soit que l'appelant ait
reçu son appel; soit, enfin, que l'appel ait été tenu
pour irrecevable.

partition en nombre des appels interjetés à l'encontre des décisions des jurys de sélection^a, et s'explique par le fait que les décisions des comités d'appel, selon la catégorie professionnelle et le sexe, 1977

Modes de sélection ayant fait l'objet d'un appel		Tous les appels		Appels accueillis		Appels rejetés		Appels irrecevables	
Tous les modes de sélection*	Accueillis	300	2 316	1 169	426	579	1 491	458	247
Hommes	Hommes	152	83	mes	mes	mes	mes	mes	mes
Femmes	Femmes	148	152	mes	mes	mes	mes	mes	mes
Tous les modes de sélection*	Accueillis	3	1	6	—	2	—	—	—
Hommes	Hommes	129	12	194	26	13	1	135	11
Femmes	Femmes	621	77	870	228	98	36	609	154
Techniciens	Techniciens	166	38	271	19	62	4	160	10
Administrateurs	Administrateurs	393	86	264	836	93	526	130	243
Plaçants	Plaçants	397	86	711	60	158	12	454	40
Plaçants	Plaçants	36	7	63	29	46	12	36	2

Conformément au Règlement sur l'emploi dans la fonction publique [articles 7(1a) concours et 7(1b)(i) répertoires; 7(2) sans concours], l'ensemble des « modes de sélection » ayant fait l'objet d'un appel est inférieur à celui des appels de sélection des jurys de sélection.

Tableau 49

Candidatures, nominations et diplômes d'universités

1976		1977	
Toutes		Toutes	
Secteur	professionnel	Candi- les nom- Anglo- Franco-phones	Candi- les nom- Anglo- Franco-phones
2	726	245	763
Tous les secteurs professionnels	21 124	969	1 008
Administration	8 707	243	257
Service extérieur et vérification et comptabilité	1 558	315	282
Sciences pures et appliquées	3 863	189	225
Informatique	572	30	53
Socio-économique	2 230	130	161
Langue de travail préférée			
Hommes	691	261	763
Femmes	278	25 027	1 008
Hommes	161	82	257
Femmes	69	188	763
Hommes	164	69	245
Femmes	25	8	763
Hommes	164	69	245
Femmes	25	8	763

Tableau 50

Candidatures, nominations et diplômes de collèges communautaires et de cégeps
Répartition en nombre, des candidatures et des nominations liées au programme de recrutement
des collèges communautaires et les cégeps, selon le secteur professionnel, le groupe
linguistique et le sexe, 1976 et 1977

1976		1977	
Secteur professionnel	Candi- les nomi- datures	Candi- les nomi- datures	Toutes
Tous les secteurs professionnels	5 967	386	274
Science de la gestion	2 321	91	73
Sciences pures et appliquées	2 844	232	157
Informatique	802	63	44
Langue de travail préférée	19	48	15
	297	89	4 047
	274	112	354
	277	77	260
	94		

Tableau 51

Nominations et Programme d'emplois d'été axes sur la carrière
 Répartition en nombre, des étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axes sur la carrière, selon le secteur professionnel, le genre de maison d'enseignement, le groupe linguistique et le sexe, 1976 et 1977

[illegible]

[illegible]

ominações e diplomas d'universités

port, en nombre et pourcentage, entre tous les diplômés d'universités et ceux qui ont été nommés à la fonction publique suite au programme de recrutement dans les universités; répartition selon la région où le diplôme a été décerné, le groupe linguistique et le sexe, 1977

Toutes les nominations	N.	%	Anglo-phones ^a	Franco-phones ^a	Nominations		Tous les diplômés ^b	N.	%	Fonctionnaires ^c	Hommes	Femmes
					Hommes	Femmes						
1 008	100,0	763	245	726	282	102 575	100,0	1,0	58 055	44 520	610	160
10	1,0	9	1	8	2	350	0,3	2,9	190	160	160	160
73	7,2	72	1	53	20	4 815	4,7	1,6	2 610	2 205	2 205	2 205
45	4,5	25	20	37	8	3 230	3,1	1,4	1 690	1 540	1 540	1 540
228	22,6	50	178	170	58	20 975	20,4	1,1	12 820	8 155	8 155	8 155
504	50,0	461	43	344	160	48 005	46,9	1,0	26 140	21 865	21 865	21 865
45	4,5	45	0	3	12	5 275	5,1	0,9	3 080	2 195	2 195	2 195
14	1,3	14	0	0	5	3 520	3,4	0,4	2 060	1 460	1 460	1 460
46	4,6	46	0	36	10	8 025	7,9	0,6	4 545	3 480	3 480	3 480
29	2,9	29	0	24	5	6 830	6,7	0,4	3 980	2 850	2 850	2 850
8	0,8				1							

gue de travail préférée.
 lômes de 1976-1977 selon Statistique Canada.
 radiens étudiant à l'étranger.

répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à la fonction publique selon la catégorie professionnelle, les conditions de nomination et le groupe linguistique, 1976 et 1977

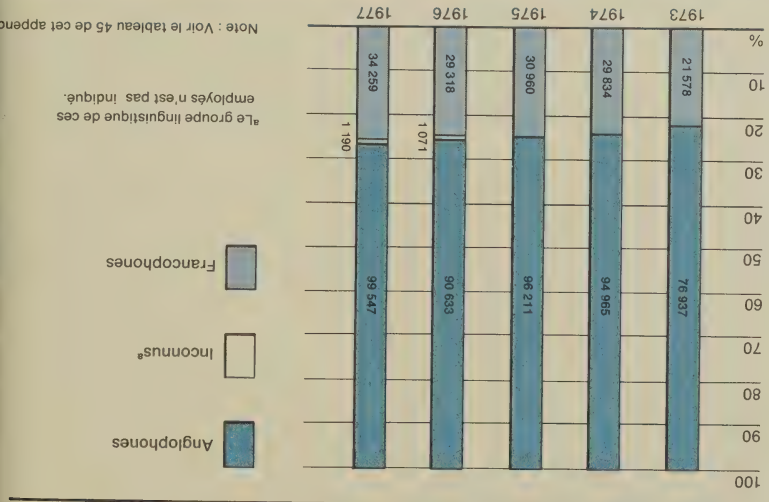
Catégorie professionnelle	Toutes les catégories	Tous les employés				Tous les employés				Tous les employés				Tous les employés																																				
		Condition de nomination				Impérativement bilingue				Non impérativement bilingue				Total																																				
Haute direction	Toutes les catégories	1 986	87,4	604	74,8	1 268	93,9	1 530	86,0	428	72,9	1 031	92,3	241	10,6	177	21,9	63	4,7	201	11,3	134	22,8	67	6,0	18	0,8	14	1,7	4	0,3	28	1,6	23	3,9	5	0,4	2 273	100,0	808	100,0	1 350	100,0	1 779	100,0	587	100,0	1 117	100,0	
		14	73,7	5	50,0	9	100,0	12	63,2	8	53,3	4	100,0	14	73,7	3	30,0	0	0,0	2	10,5	2	13,3	0	0,0	3	15,8	2	20,0	0	0,0	5	26,3	5	33,3	0	0,0	19	100,0	10	100,0	9	100,0	19	100,0	15	100,0	4	100,0	
		Non impérativement bilingue	184	73,6	84	58,3	92	93,9	149	73,0	64	55,7	84	95,5	59	23,6	54	37,5	5	5,1	52	25,5	49	42,6	3	3,4	2	0,8	2	1,4	0	0,0	1	0,5	1	0,9	0	0,0	250	100,0	144	100,0	98	100,0	204	100,0	115	100,0	88	100,0
		Sous conditions	59	23,6	54	37,5	5	5,1	52	25,5	49	42,6	3	3,4	2	0,8	2	1,4	0	0,0	1	0,5	1	0,9	0	0,0	2	0,8	2	1,4	0	0,0	1	0,5	1	0,9	0	0,0	250	100,0	144	100,0	98	100,0	204	100,0	115	100,0	88	100,0
		Sans condition	2	0,8	2	1,4	0	0,0	1	0,5	1	0,9	0	0,0	2	0,8	2	1,4	0	0,0	1	0,5	1	0,9	0	0,0	2	0,8	2	1,4	0	0,0	1	0,5	1	0,9	0	0,0	250	100,0	144	100,0	98	100,0	204	100,0	115	100,0	88	100,0
		Service extérieur	592	84,1	177	66,0	398	95,0	414	88,1	104	69,3	295	96,7	592	84,1	177	66,0	398	95,0	414	88,1	104	69,3	295	96,7	592	84,1	177	66,0	398	95,0	414	88,1	104	69,3	295	96,7	592	84,1	177	66,0	398	95,0	414	88,1	104	69,3	295	96,7
		Non impérativement bilingue	135	75,8	35	68,6	97	78,9	138	64,2	35	53,0	101	68,7	135	75,8	35	68,6	97	78,9	138	64,2	35	53,0	101	68,7	135	75,8	35	68,6	97	78,9	138	64,2	35	53,0	101	68,7	135	75,8	35	68,6	97	78,9	138	64,2	35	53,0	101	68,7
		Sous conditions	41	23,0	15	29,4	25	20,3	72	33,5	28	42,4	44	29,9	41	23,0	15	29,4	25	20,3	72	33,5	28	42,4	44	29,9	41	23,0	15	29,4	25	20,3	72	33,5	28	42,4	44	29,9	41	23,0	15	29,4	25	20,3	72	33,5	28	42,4	44	29,9
		Sans condition	2	1,1	1	2,0	1	0,8	2	0,9	2	3,0	0	0,0	2	1,1	1	2,0	1	0,8	2	0,9	2	3,0	0	0,0	2	1,1	1	2,0	1	0,8	2	0,9	2	3,0	0	0,0	2	1,1	1	2,0	1	0,8	2	0,9	2	3,0	0	0,0
		Total	178	100,0	51	100,0	123	100,0	215	100,0	66	100,0	147	100,0	178	100,0	51	100,0	123	100,0	215	100,0	66	100,0	147	100,0	178	100,0	51	100,0	123	100,0	215	100,0	66	100,0	147	100,0	178	100,0	51	100,0	123	100,0	215	100,0	66	100,0	147	100,0
		Impérativement bilingue	920	95,2	231	92,0	613	95,9	750	94,2	194	91,9	506	95,3	920	95,2	231	92,0	613	95,9	750	94,2	194	91,9	506	95,3	920	95,2	231	92,0	613	95,9	750	94,2	194	91,9	506	95,3	920	95,2	231	92,0	613	95,9	750	94,2	194	91,9	506	95,3
Non impérativement bilingue	33	3,4	14	5,6	19	3,0	19	2,4	8	3,8	11	2,1	33	3,4	14	5,6	19	3,0	19	2,4	8	3,8	11	2,1	33	3,4	14	5,6	19	3,0	19	2,4	8	3,8	11	2,1	33	3,4	14	5,6	19	3,0	19	2,4	8	3,8	11	2,1		
Sans condition	5	0,5	4	1,6	1	0,2	12	1,5	9	4,3	3	0,6	5	0,5	4	1,6	1	0,2	12	1,5	9	4,3	3	0,6	5	0,5	4	1,6	1	0,2	12	1,5	9	4,3	3	0,6	5	0,5	4	1,6	1	0,2	12	1,5	9	4,3	3	0,6		
Total	966	100,0	251	100,0	639	100,0	796	100,0	211	100,0	531	100,0	966	100,0	251	100,0	639	100,0	796	100,0	211	100,0	531	100,0	966	100,0	251	100,0	639	100,0	796	100,0	211	100,0	531	100,0	966	100,0	251	100,0	639	100,0	796	100,0	211	100,0	531	100,0		

Tableau 45

Nominations, exigence linguistique du poste et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à la fonction publique et au sein de la fonction publique, selon l'exigence linguistique du poste et le groupe linguistique, 1976 et 1977

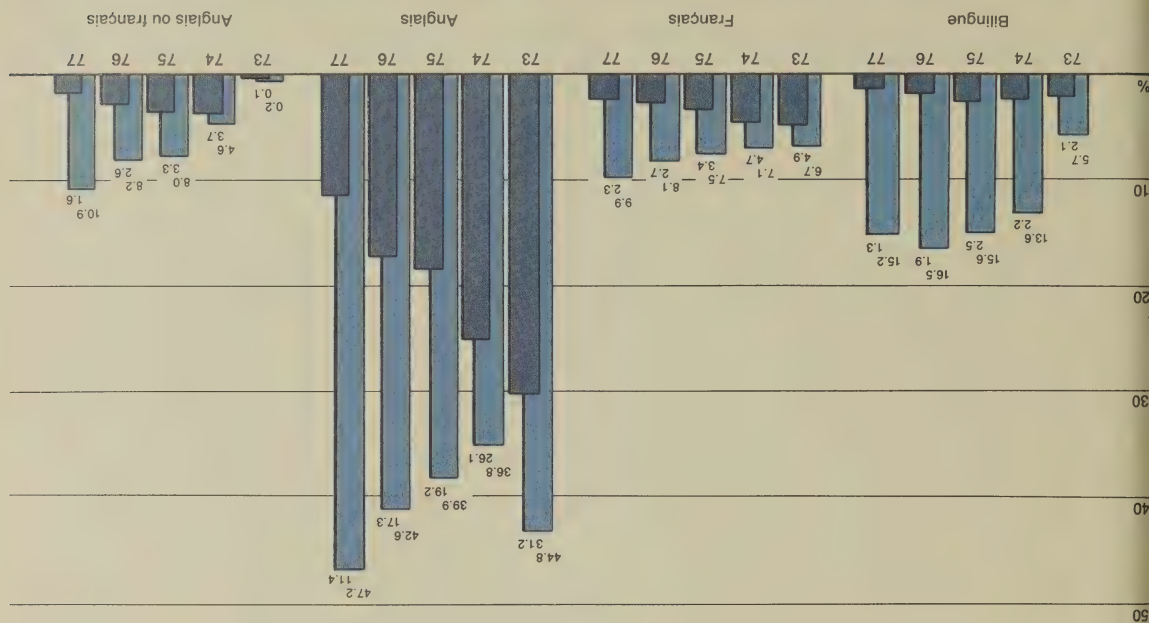
Exigence linguistique	Groupe linguistique ^a	Toutes les nominations à la fonction publique ^b		À la fonction publique		Au sein de la fonction publique		Au sein de la fonction publique ^c		À la fonction publique		Au sein de la fonction publique	
		N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Toutes les exigences linguistiques ^d	Francophone	29 318	24,2	5 772	19,4	23 545	25,8	34 259	25,4	4 868	21,7	29 391	26,6
	Anglophone	90 633	74,9	23 768	79,9	66 860	73,3	99 547	73,7	17 450	77,8	82 093	72,4
	Total ^e	121 022	100,0	29 730	100,0	91 267	100,0	134 996	100,0	22 437	100,0	112 543	100,0
Bilingue	Anglophone	11 624	52,4	1 350	59,4	10 274	51,6	12 279	55,1	1 117	62,8	11 162	54,4
	Anglophone	9 838	44,3	808	35,5	9 030	45,3	9 229	41,4	587	33,0	8 642	42,2
	Total ^e	22 194	100,0	2 273	100,0	19 918	100,0	22 296	100,0	1 779	100,0	20 517	100,0
Français	Francophone	12 808	97,4	3 236	97,4	9 571	97,4	16 106	98,0	3 010	98,4	13 096	98,1
	Anglophone	315	2,4	78	2,3	237	2,4	301	1,8	45	1,5	256	1,9
	Total ^e	13 154	100,0	3 321	100,0	9 829	100,0	16 431	100,0	3 060	100,0	13 369	100,0
Anglais	Francophone	990	1,4	187	0,9	803	1,6	954	1,2	133	0,9	821	1,1
	Anglophone	7 130	98,4	20 730	99,0	50 646	98,3	78 119	98,6	15 305	99,0	62 811	98,9
	Total ^e	72 509	100,0	20 946	100,0	51 548	100,0	79 249	100,0	15 456	100,0	63 782	100,0
Français ou anglais	Francophone	9 869	29,6	990	3,3	2 879	29,1	4 881	28,9	606	28,4	4 275	29,0
	Anglophone	3 029	69,1	2 138	67,6	6 890	69,6	11 820	69,9	1 506	70,6	10 313	69,1
	Total ^e	13 060	100,0	3 164	100,0	9 895	100,0	16 900	100,0	2 133	100,0	14 765	100,0
Le total de la colonne «Exigence linguistique du poste» ne correspond pas à celui des groupes linguistiques parce que les documents de nomination ne précisent pas le groupe linguistique de l'employé dans 1 071 cas en 1976 et 1 190 en 1977.													
Comprend les employés (25 en 1976 et 16 en 1977) dont la modalité d'emploi quant à la nomination précédente n'est pas indiquée sur les documents de nomination.													
Comprend les employés (105 en 1976 et 120 en 1977) au sujet desquels les documents de nomination n'indiquent pas l'exigence linguistique du poste.													

Graphique 6
Nominations et groupe linguistique
Importance relative, en pourcentage, des nominations intéressant chaque groupe linguistique, 1973 à 1977



Note : Voir le tableau 45 de cet appendice.
^aLe groupe linguistique de ces employés n'est pas indiqué.

Nominations et exigence linguistique du poste
Répartition, en pourcentage, des nominations à la fonction publique, selon l'exigence linguistique du poste, 1973 à 1977



Note : Voir le tableau 44 de cet appendice.

Nominations au sein de la fonction publique

Nominations à la fonction publique

Tableau 44

Nominations, catégorie professionnelle et exigence linguistique du poste
Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à la fonction publique et au sein de la fonction publique, selon la catégorie professionnelle et l'exigence linguistique du poste, 1976 et 1977

Catégorie professionnelle du poste	Exigence linguistique	Toutes les nominations à la fonction publique ^a		À la fonction publique		Au sein de la fonction publique		Au sein de la fonction publique ^a		Toutes les nominations à la fonction publique		Au sein de la fonction publique		Au sein de la fonction publique	
		N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Toutes les catégories	Bilingue	22 194	18,3	2 273	7,6	19 918	21,8	22 296	16,5	1 779	7,9	20 517	18,1	18 742	16,6
	Français	13 154	10,9	3 321	11,2	9 829	10,8	16 431	12,2	3 060	13,6	13 369	11,9	12 303	10,9
	Anglais	72 509	59,9	20 946	70,5	51 548	56,5	79 249	58,7	15 456	68,9	63 782	56,6	61 485	54,5
	Français ou anglais	13 060	10,8	3 164	10,6	9 895	10,8	16 900	12,5	2 133	9,5	14 765	13,0	14 087	12,5
	Total ^b	121 022	100,0	29 730	100,0	91 267	100,0	134 996	100,0	22 437	100,0	112 543	100,0	101 240	90,1
Haute direction	Bilingue	351	74,1	19	63,3	332	74,8	439	72,4	19	70,4	420	72,2	391	67,9
	Français	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,2	0	0,0	1	0,0	0	0,0
	Anglais	51	10,8	5	16,7	46	10,4	77	12,7	2	7,4	75	13,1	71	12,5
	Français ou anglais	72	15,2	6	20,0	66	14,9	89	14,7	6	22,2	83	14,7	72	12,6
	Total ^b	474	100,0	30	100,0	444	100,0	606	100,0	27	100,0	579	100,0	464	80,9
Scientifiques et spécialistes	Bilingue	1 913	22,1	250	10,8	1 663	26,3	1 657	18,9	204	8,8	1 453	22,2	1 349	20,0
	Français	877	10,1	256	11,0	621	9,8	717	8,2	173	7,5	544	8,4	500	7,5
	Anglais	5 051	58,4	1 551	66,9	3 500	55,4	5 566	63,6	1 640	71,0	3 926	60,6	3 549	53,9
	Français ou anglais	795	9,2	261	11,3	534	8,4	816	9,3	293	12,7	523	8,1	493	7,4
	Total ^b	8 642	100,0	2 319	100,0	6 323	100,0	8 757	100,0	2 310	100,0	6 447	100,0	5 892	86,6
Administration et service extérieur	Bilingue	8 325	35,7	704	21,9	7 621	37,9	8 648	32,6	470	16,0	8 178	34,4	7 708	32,0
	Français	1 724	7,4	262	8,1	1 462	7,3	1 982	7,5	351	11,9	1 631	6,7	1 280	5,3
	Anglais	11 634	49,8	1 896	58,9	9 738	48,4	13 864	52,2	1 832	62,2	12 032	51,1	11 424	46,7
	Français ou anglais	1 644	7,0	346	10,8	1 298	6,4	2 049	7,7	290	9,8	1 759	7,2	1 589	6,5
	Total ^b	23 348	100,0	3 218	100,0	20 130	100,0	26 559	100,0	2 946	100,0	23 613	100,0	22 017	84,6
Techniciens	Bilingue	1 487	15,0	178	8,7	1 309	16,7	1 650	15,5	215	11,7	1 435	16,2	1 320	15,1
	Français	878	8,9	187	9,1	691	8,8	744	7,0	114	6,2	630	7,3	567	6,6
	Anglais	6 569	66,3	1 386	67,5	5 183	66,0	7 158	67,1	1 308	71,2	5 850	66,9	5 283	60,5
	Français ou anglais	968	9,8	302	14,7	666	8,5	1 119	10,5	200	10,9	919	10,7	847	9,7
	Total ^b	9 905	100,0	2 053	100,0	7 852	100,0	10 675	100,0	1 838	100,0	8 837	100,0	8 006	95,7
Soutien administratif	Bilingue	9 250	20,5	966	12,0	8 284	22,3	9 055	17,5	796	13,5	8 259	18,0	7 463	16,4
	Français	4 849	10,7	855	10,6	3 994	10,8	6 451	12,5	695	11,8	5 756	12,5	5 061	11,2
	Anglais	24 195	53,6	4 956	61,6	19 238	51,8	26 822	51,8	3 773	63,9	23 049	50,7	21 578	47,3
	Français ou anglais	6 821	15,1	1 254	15,6	5 566	15,0	9 396	18,1	641	10,9	8 753	19,3	7 994	17,3
	Total ^b	45 177	100,0	8 043	100,0	37 132	100,0	51 794	100,0	5 906	100,0	45 886	100,0	41 637	95,1
Exploitation	Bilingue	836	2,5	145	1,0	691	3,6	817	2,2	74	0,8	743	2,7	669	1,6
	Français	4 819	14,5	1 757	12,5	3 061	15,8	6 533	17,9	1 726	18,5	4 807	17,2	4 381	10,3
	Anglais	24 957	74,8	11 119	79,4	13 834	71,6	25 682	70,4	6 854	73,3	18 825	69,5	17 256	41,8
	Français ou anglais	2 721	8,2	984	7,0	1 737	9,0	3 403	9,3	695	7,4	2 708	10,0	2 414	5,7
	Total ^b	33 344	100,0	14 008	100,0	19 331	100,0	36 463	100,0	9 353	100,0	27 107	100,0	24 467	67,4

^a Incluant les employés (25 en 1976 et 16 en 1977) dont la modalité d'emploi quant à leur nomination précédente n'est pas indiquée sur les documents de nomination.

^b Incluant les nominations (132 en 1976 et 142 en 1977) à des postes non classés dans l'une ou l'autre des catégories professionnelles.

Le total de la catégorie ne correspond pas au total de la colonne « Exigence linguistique du poste » parce que dans 105 cas en 1976 et 120 en 1977, les documents de nomination ne précisent pas cette exigence.

Nominations, lieu de travail et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à la fonction publique et au sein de la fonction publique, selon le lieu de travail et le groupe linguistique, 1976 et 1977

1976

Toutes les nominations à et au sein de la fonction publique ^a	Tous les employés ^b		Anglophones ^c		Francophones ^c		Tous les employés ^b		Anglophones ^c		Francophones ^c		Au sein de la fonction publique	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
121 022	100,0	29 730	23 768	79,9	5 772	19,4	91 267	66 860	73,3	23 545	25,8	3	0,1	
Terre-Neuve	2 689	2,2	467	465	99,6	1	0,2	2 221	2 212	99,6	3	0,1		
Édu-Prince-Édouard	439	0,4	100	97	97,0	1	1,0	338	331	97,9	2	0,6		
Nouvelle-Écosse	5 205	4,3	1 218	1 165	95,6	49	4,0	3 987	3 920	98,3	58	1,5		
Nouveau-Brunswick	3 050	2,5	608	543	89,3	52	8,6	2 442	2 114	86,6	255	10,4		
Québec ^d	18 438	15,2	4 183	278	6,6	3 891	93,0	14 250	650	4,6	13 549	95,1		
Ontario ^e	22 986	19,0	7 032	6 890	98,0	123	1,7	15 945	15 629	98,0	273	1,7		
Manitoba	5 138	4,2	1 337	1 325	99,1	10	0,7	3 801	3 768	99,1	26	0,7		
Alberta	8 453	7,0	3 147	3 132	99,5	14	0,4	5 304	5 267	99,3	28	0,5		
Colombie-Britannique	12 035	9,9	4 152	4 141	99,7	5	0,1	7 883	7 842	99,5	36	0,5		
Yukon	506	0,4	214	214	100,0	0	0,0	292	291	99,7	1	0,3		
Territoires du Nord-Ouest	1 197	1,0	463	462	99,8	1	0,2	733	695	94,8	38	5,2		
Région de la capitale nationale	37 379	30,9	5 705	3 963	69,5	1 614	28,3	31 670	21 794	68,8	9 225	29,1		
Tranger	1 119	0,1	3	3	100,0	2	66,7	116	81	69,8	35	30,2		

Toutes les nominations ^d	134 996	100,0	22 437	17 450	77,8	4 868	21,7	112 543	82 093	72,9	29 391	26,1	11	0,5	
Terre-Neuve	2 503	1,9	391	386	98,7	2	0,5	2 112	2 101	99,5	11	0,5			
Édu-Prince-Édouard	535	0,4	78	77	98,7	1	1,3	456	455	99,8	1	0,2			
Nouvelle-Écosse	6 453	4,8	966	937	98,0	19	2,0	5 496	5 445	99,1	44	0,8			
Nouveau-Brunswick	4 399	3,3	641	558	87,1	78	12,2	3 757	3 377	89,9	307	8,2			
Québec	22 453	16,6	3 547	196	5,5	3 330	93,9	18 904	818	4,3	18 034	95,4			
Ontario	24 588	18,2	3 837	3 761	98,0	73	1,9	20 748	20 511	98,9	204	1,0			
Manitoba	5 831	4,3	1 282	1 274	99,4	7	0,5	4 548	4 502	99,0	44	1,0			
Alberta	8 459	6,3	2 659	2 655	99,8	2	0,1	5 799	5 783	99,7	13	0,2			
Colombie-Britannique	12 886	9,5	2 872	2 864	99,7	6	0,2	10 012	9 967	99,6	36	0,4			
Yukon	573	0,4	212	212	100,0	0	0,0	361	358	99,2	3	0,8			
Territoires du Nord-Ouest	1 227	0,9	467	465	99,6	2	0,4	760	755	99,7	25	3,3			
Région de la capitale nationale	41 409	30,7	4 631	3 212	69,4	1 338	28,9	36 775	25 259	68,7	10 639	28,9			
Tranger	106	0,1	5	5	100,0	4	80,0	101	79	78,2	21	20,8			

^dComprend les employés (25 en 1976 et 16 en 1977) qui ont la modalité d'emploi quant à leur nomination précédente n'est pas indiquée sur les documents de nomination.

^eComprend les employés (190 nommés à la F.P. et 32 au sein de la F.P. en 1976; 119 nommés à la F.P. et 1 059 au sein de la F.P. en 1977) au sujet desquels les documents de nomination ne précisent pas le groupe linguistique.

^fL'exclusion de la Région de la capitale nationale.

Tableau 42

Nominations, lieu de travail et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à la fonction publique et au sein de la fonction publique, selon le lieu de travail et le sexe, 1976 et 1977

Lieu de travail	Toutes les nominations		A la fonction publique		Au sein de la fonction publique	
	121 022	100,0	29 730	16 614	55,9	13 115
Terre-Neuve	2 689	2,2	467	295	63,2	172
	521	0,4	100	77	77,0	23
lieu-du-Prince-Edouard	439	0,4	100	77	77,0	23
	98	22,3	100	77	77,0	23
Nouvelle-Ecosse	5 205	4,3	1 218	806	66,2	412
	35	0,1	100	77	77,0	23
Nouveau-Brunswick	3 050	2,5	608	410	67,4	198
	38	0,1	100	77	77,0	23
Québec ^d	18 438	15,2	4 183	2 553	61,0	1 630
	40	0,0	100	77	77,0	23
Ontario ^d	22 986	19,0	7 032	4 245	60,4	2 787
	41	0,0	100	77	77,0	23
Manitoba	5 138	4,2	1 337	663	49,6	674
	50	0,0	100	77	77,0	23
Saskatchewan	3 364	2,8	1 091	537	49,2	554
	44	0,0	100	77	77,0	23
Alberta	8 453	7,0	3 147	1 477	46,9	1 670
	50	0,0	100	77	77,0	23
Colombie-Britannique	12 035	9,9	4 152	2 300	55,4	1 851
	44	0,0	100	77	77,0	23
Yukon	506	0,4	214	90	42,1	124
	46	0,0	100	77	77,0	23
Territoires du Nord-Ouest	1 197	1,0	463	235	50,8	228
	49	0,0	100	77	77,0	23
Région de la capitale nationale	37 379	30,9	5 705	2 921	51,2	2 784
	8	0,0	100	77	77,0	23
Etranger	119	0,1	3	1	33,3	2
	8	0,0	100	77	77,0	23
1977						
Toutes les nominations ^a	134 996	100,0	22 437	12 663	56,4	9 773
	44	0,0	100	77	77,0	23
Terre-Neuve	2 503	1,9	391	256	65,5	135
	33	0,0	100	77	77,0	23
lieu-du-Prince-Edouard	535	0,4	78	59	75,6	19
	37	0,0	100	77	77,0	23
Nouvelle-Ecosse	6 453	4,8	956	632	66,1	324
	32	0,0	100	77	77,0	23
Nouveau-Brunswick	4 399	3,3	641	435	67,9	206
	36	0,0	100	77	77,0	23
Québec ^d	22 453	16,6	3 547	2 329	65,7	1 218
	39	0,0	100	77	77,0	23
Ontario ^d	24 568	18,2	3 837	2 278	59,4	1 559
	42	0,0	100	77	77,0	23
Manitoba	5 831	4,3	1 282	618	48,2	664
	47	0,0	100	77	77,0	23
Saskatchewan	3 551	2,6	857	453	52,9	404
	46	0,0	100	77	77,0	23
Alberta	8 459	6,3	2 659	1 324	49,8	1 334
	49	0,0	100	77	77,0	23
Colombie-Britannique	12 886	9,5	2 872	1 586	55,2	1 286
	39	0,0	100	77	77,0	23
Yukon	573	0,4	212	63	29,7	149
	41	0,0	100	77	77,0	23
Territoires du Nord-Ouest	1 227	0,9	467	238	51,0	229
	36	0,0	100	77	77,0	23
Région de la capitale nationale	41 409	30,7	4 631	2 389	51,6	2 242
	52	0,0	100	77	77,0	23
Etranger	106	0,1	5	2	40,0	3
	5	0,0	100	77	77,0	23

^a Comprend les employés (25 en 1976 et 16 en 1977) dont la modalité d'emploi quant à leur nomination précédente n'est pas indiquée sur les documents de nomination.

^d L'exclusion de la Région de la capitale nationale, précèdent pas la provenance de la nomination au sujet desquels les documents de nomination ne

Comprend les employés (1 nommé à la F.P. et 10 au sein de la F.P. en 1976; 1 nommé à la F.P. et 7 au sein de la F.P. en 1977) dont le sexe n'est pas

indiqué sur les documents de nomination.

1976

1977

Ministères	C.F.P.	ministères ^d	Ministères	C.F.P.	ministères ^d
N. % (H)	N. % (H)	N. % (H)	N. % (H)	N. % (H)	N. % (H)
V. % (V)	V. % (V)	V. % (V)	V. % (V)	V. % (V)	V. % (V)

967	100,0	9,9	82 185	112 543	9 418	8,4	103 102	91,6
-----	-------	-----	--------	---------	-------	-----	---------	------

690	100,0	7 210	79,7	72,5	82 093	100,0	7 593	80,6	74 482	90,7
-----	-------	-------	------	------	--------	-------	-------	------	--------	------

25.8	19.5	26.5	29.391	26.1	18.4	27.650	26.8
------	------	------	--------	------	------	--------	------

100,0	12,0	36 081	40 838	4 540	36 288	88,9
-------	------	--------	--------	-------	--------	------

62	75,5	80,6	3 967	12,8	26 985	74,8	30 751	75,3	3 761	82,8	26 984	74,4
100,0	100,0	12,8	87,2	100,0	100,0	12,2	87,7					

23.5	18.9	932	8 723	24.2	23.7	743	16.4	8 946	24.7
------	------	-----	-------	------	------	-----	------	-------	------

37	100,0	8,3	42 844	68 141	100,0	6,8	63 501	93,2
----	-------	-----	--------	--------	-------	-----	--------	------

100,0	5,1	1 732	94,7	17 120	100,0	659	3,8	16 459	96,1
-------	-----	-------	------	--------	-------	-----	-----	--------	------

19	100.0	0.9	0.9	6 093	8.9	2.3	5 985	9.4
12	2.9	0.3	407	0.9	108	10.0	0.9	0.9

67.3	76.6	28.4	66.5	94.0	100.0	6.0	100.0
45.1	64.5	20.2	46.4	100.0	6.5	93.3	

1'01	6'11	0'01	0'12	0'61	6'02
------	------	------	------	------	------

190	100,0	7,6	2 946	100,0	3 017	239	2 778	100,0	92,1
-----	-------	-----	-------	-------	-------	-----	-------	-------	------

147	181	2 266	2 251	74,6	76,2	2 069	74,5
-----	-----	-------	-------	------	------	-------	------

22,5	23,4	22,4	24,7	23,0	24,9
------	------	------	------	------	------

[illegible]

Tableau 41

Nominations, provenance et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage [vertical (V) et horizontal (H)], des nominations au sein de la fonction publique, selon la modalité de nomination, le groupe linguistique et la provenance^a 1976 et 1977

Modalité de nomination ^b		Groupe linguistique ^c			
Toutes les modalités de nomination ^d		Toutes les modalités ^e			
Promotions		Mutations			
Toutes les promotions ^f		Toutes les mutations latérales ^g			
• Anglophones • Francophones		■ Latérales			
■ reconduction d'une nomination pour une période déterminée					
• Anglophones • Francophones					
■ autres					
• Anglophones • Francophones					
■ Régressives ^h		Toutes les mutations régressives ⁱ			
• Anglophones • Francophones					
Rétrogradations ^j		Rétrogradations ^k			

^a Les nominations sont faites par la Commission de d'une délégation d'autorité consentie par la C.F.P. conformément à l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

^b L'expression « modalité de nomination » est définie dans la Note technique de cet appendice.

^c La langue de travail préférée.

^d Comprend les nominations dont la provenance n'est pas indiquée sur les documents de nomination (28 en 1976 et 23 en 1977).

^e Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 3 14 cas en 1976 et 536 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

^f Comprend les nominations au sujet desquelles les documents de nomination n'indiquent pas la langue de travail préférée de l'employé (862 en 1976 et 1 059 en 1977).

^g Nominations à un groupe et niveau dont l'échelon de salaire maximal est inférieur d'au moins un dollar.

^h Rétrogradations pour raisons d'incompétence ou d'incapacité, conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Parmi les 7 rétrogradés de 1976 on comptait 6 anglophones et 1 francophone; parmi les 11 de 1977, on comptait 8 anglophones et 3 francophones.

Provenance des nominations

C.F.P. et ministères ^a	N.	% (H)	1976		C.F.P. et ministères ^a	N.	% (H)	1977		C.F.P. et ministères ^a	N.	% (H)
			N.	% (V)				N.	% (V)			

11 267	100,0	9 054	100,0	82 185	100,0	112 543	100,0	9 418	100,0	8,4	103 102	100,0	91,6
0 740	100,0	6 859	75,8	43 868	86,5	62 232	100,0	7 225	100,0	11,6	54 998	88,4	88,4
0 517	100,0	2 188	5,4	38 314	94,6	50 304	100,0	2 192	100,0	4,4	48 098	95,6	95,6
44,4		24,2		48,6		44,7		23,3		46,7			

1 019	100,0	4 925	100,0	36 081	100,0	40 838	100,0	4 540	100,0	11,1	36 288	100,0	88,9
4 174	100,0	3 966	16,4	20 201	83,6	24 241	100,0	3 705	15,3	20 534	84,7		
58,9		80,6		56,0		59,4		81,6		56,6			
5 843	100,0	957	5,7	15 880	94,3	16 595	100,0	835	5,0	15 752	94,9		
41,1		19,4		44,0		40,6		18,4		43,4			

16 737	100,0	8,3	42 844	100,0	68 141	100,0	4 627	100,0	6,8	63 501	100,0	93,2
953	100,0	5,4	901	94,5	11 981	100,0	466	100,0	3,9	11 514	96,1	96,1
1 307	100,0	4,4	1 249	95,6	11 442	100,0	302	100,0	2,6	11 139	97,4	97,4
1 307	100,0	1,5	11,3	2,9	16,8	100,0	6,5	10,1	2,6	11 139	97,4	97,4

3 447	100,0	2,8	2 646	100,0	23 868	100,0	2 872	100,0	12,0	20 990	87,9	87,9
3 447	100,0	50,2	68,2	48,5	35,0	100,0	62,1	33,1	50,2	20 990	87,9	87,9
3 190	100,0	244	100,0	7,6	2 946	100,0	239	100,0	7,9	2 778	100,0	92,1
3 190	100,0	192	9,4	1 857	90,6	1 896	100,0	173	9,1	1 723	90,9	90,9

2 049	100,0	64,2	100,0	4,6	95,4	100,0	62,8	100,0	5,9	62,0	94,1	94,1
2 049	100,0	35,8	52	21,3	1 089	37,0	1 121	100,0	27,6	1 055	38,0	38,0
7	100,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	100,0
7	100,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	100,0

Tableau 40
Nominations, provenance et sexe
Répartition, en nombre et pourcentage [vertical (V) et horizontal (H)], des nominations au sein de la fonction publique, selon la modalité de nomination, le sexe et la provenance^a, 1976 et 1977

Modalité de nomination ^b		Sexe	
Toutes les modalités de nomination ^c		Toutes les modalités ^c	
Promotions	Toutes les promotions ^c	• Hommes	• Femmes
		• Hommes	• Femmes
Mutations	Toutes les mutations latérales ^c	• Hommes	• Femmes
		• Hommes	• Femmes
Latérales	■ Latérales ■ nomination pour une reconduction d'une période déterminée	• Hommes	• Femmes
	■ autres	• Hommes	• Femmes
Toutes les mutations régressives ^c		• Hommes	• Femmes
■ Régressives ^d		• Hommes	• Femmes
Rétrogradations ^e			

^a Les nominations sont faites par la Commission de la fonction publique ou par les ministères en vertu d'une délégation d'autorité consentie par la C.F.P. conformément à l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

^b L'expression « modalité de nomination » est définie dans la Note technique de cet appendice.

^c Comprend les nominations dont la provenance n'est pas indiquée sur les documents de nomination (34 en 1976 et 26 en 1977).

^d Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 314 cas en 1976 et 536 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

^e Comprend les employés dont le sexe n'est pas indiqué sur les documents de nomination (10 en 1976 et 7 en 1977).

^f Nominations à un groupe et niveau dont l'échelon de salaire maximal est inférieur d'au moins un dollar.

^g Rétrogradations pour raisons d'incompétence ou d'incapacité, conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi de la Fonction publique. Les 7 rétrogrades de 1976 étaient des hommes; les 1 de 1977 comprenaient 10 hommes et une femme.

Provenance des nominations

1976	C.F.P. et ministères		C.F.P. et ministères		Ministères		Ministères		C.F.P.		Ministères	
	N.	%(H)	N.	%(H)	N.	%(H)	N.	%(H)	N.	%(H)	N.	%(H)

96 737	100,0	3 878	100,0	42 844	100,0	91,7	68 141	100,0	4 625	100,0	6,8	63 503	100,0	93,2
136	100,0	4	2,9	132	97,1	1 095	1,6	17	100,0	1,6	1 078	1,7	98,4	
0,3	100,0	0,1	1,4	0,3	97,9	846	1,2	36	100,0	4,3	810	1,3	95,7	
0,6	100,0	4	0,0	0,7	100,0	7	0,0	0	100,0	0,8	0,0	7	100,0	
1	100,0	0	0,0	1	100,0	0,0	0,0	0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	
0,0	100,0	5,4	94,6	1 736	4,1	21 476	31,5	715	15,5	3,3	20 759	32,7	96,7	
1 836	100,0	100	2,6	13 217	30,8	14 849	21,8	432	9,3	11,5	14 415	22,7	97,1	
13 544	100,0	324	8,4	3 329	7,8	4 220	6,2	487	10,5	3 733	5,9	22,7	88,5	
3 802	100,0	473	12,2	14,4	85,6	1 804	2,6	417	9,0	23,1	1 387	2,2	76,9	
1 399	100,0	201	5,2	1 198	2,8	23 844	23,0	2 521	54,5	10,6	21 314	2,2	89,4	
56 732	100,0	2 772	71,4	22 950	53,6	23 844	35,0	2 521	54,5	10,6	21 314	2,2	89,4	
55,1														

3 190	100,0	244	7,6	2 946	100,0	92,4	3 017	100,0	239	100,0	7,9	2 778	100,0	92,1
785	100,0	24	3,1	761	96,9	682	22,5	18	100,0	7,5	2,6	664	23,8	97,4
162	100,0	14	8,6	148	91,4	163	5,4	12	100,0	7,4	151	5,4	92,6	
71	100,0	6	8,5	65	91,5	52	1,7	12	100,0	23,1	40	1,4	76,9	
2 172	100,0	200	9,2	1 972	90,8	2 120	100,0	197	5,0	9,2	1 923	69,3	90,8	
7	100,0	0	0	0	100,0	100,0	11	0	0	0	0	11	100,0	

Modalité de nomination^a

Mode de sélection

Toutes les mutations latérales

■ reconduction d'une nomination pour une période déterminée

● concours

● affiches

● répertoires

● sans concours

● reclassement^a

● autres modalités

■ autres

● concours

● affiches

● répertoires

● sans concours

● reclassement^a

● autres modalités

Toutes les mutations régressives¹

● concours

● affiches

● répertoires

● sans concours

● reclassement^a

● autres modalités

Rétrogradations^a

^a Les nominations sont faites par la Commission de la fonction publique ou par les ministères en vertu d'une délégation d'autorité consentie par la C.F.P. conformément à l'article 61) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

^b L'expression « modalité de nomination » est définie dans la Note technique de cet appendice.

^c Comprend les nominations dont la provenance n'est pas indiquée sur les documents de nomination (28 en 1976 et 23 en 1977).

^d Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 3 14 cas en 1976 et 536 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

^e Nomination du même employé après reclassement de son poste.

^f Nominations à un groupe et niveau dont l'échelon de salaire maximal est inférieur d'au moins un dollar.

^g Rétrogradations pour raisons d'incompétence ou d'incapacité, conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Les 7 rétrogradés de 1976 étaient des hommes; les 11 de 1977 comprenaient 10 hommes et une femme.

1976				1977			
C.F.P. et ministères ^a		C.F.P.		C.F.P. et ministères ^a		C.F.P.	
N.	% (H)	N.	% (H)	N.	% (H)	N.	% (H)
91 267	100,0	9 054	100,0	91 267	100,0	9 418	100,0
28 263	35,4	1 164	12,9	28 263	30,0	1 210	12,9
8 517	9,3	1 485	16,4	8 517	9,3	1 613	16,7
11 477	100,0	1 566	13,6	11 477	100,0	1 770	13,3
99 010	100,0	4 839	12,4	99 010	100,0	4 825	18,8
41 019	100,0	4 925	12,0	41 019	100,0	4 540	11,1
74 741	100,0	8 11	4,6	74 741	100,0	742	4,4
4 082	100,0	991	24,2	4 082	100,0	1 076	24,8
10 003	100,0	1 359	13,6	10 003	100,0	1 340	11,7
9 193	100,0	1 764	19,2	9 193	100,0	1 382	17,1

« Les nominations sont faites par la Commission de la fonction publique ou par les ministères en vertu d'une délégation d'autorité consentie par la C.F.P. conformément à l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. »
« L'expression « modalité de nomination » est définie dans la Note technique de cet appendice. Comprend les nominations dont la provenance n'est pas indiquée sur les documents de nomination (28 en 1976 et 23 en 1977).
« Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 314 cas en 1976 et 536 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.
« Nomination du même employé après reclassement de son poste.
« Nominations à un groupe et niveau dont l'échelon de salaire maximal est inférieur d'au moins un dollar.
« Rétrogradations pour raisons d'incompétence ou d'incapacité, conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Les 7 rétrogradés de 1976 étaient des hommes; les 11 de 1977 comprenaient 10 hommes et une femme.

Tableau 39

Nominations et modalité de nomination

Répartition, en nombre et pourcentage [vertical (V) et horizontal (H)], des nominations au sein de la fonction publique selon la modalité de nomination et la provenance^a, 1976 et 1977

Modalité de nomination ^b		Mode de sélection	
Toutes les modalités ^c			
● concours	● affiches	● concours	● affiches
	● répertoires		● répertoires
	● reclassement ^d	● sans concours	● reclassement ^d
		● autres modalités	● autres modalités
Toutes les promotions			
● concours	● affiches	● concours	● affiches
	● répertoires		● répertoires
	● reclassement ^d	● sans concours	● reclassement ^d
		● autres modalités	● autres modalités

96 737	100,0	33 288	71,2	13 013	100,0	27,8	68 141	100,0	48 735	71,5	18 771	100,0	27,5
3	100,0	3	100,0	0	0,0	0	14	100,0	10	71,4	4	28,6	
6	100,0	6	100,0	0	0,0	0	8	100,0	6	75,0	1	12,5	
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	26	100,0	25	96,2	1	3,8	
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	
30	100,0	24	80,0	6	20,0	448	0,7	100,0	328	73,2	120	26,8	
2 221	100,0	1 795	80,8	413	18,6	22 917	0,7	100,0	16 740	73,0	5 967	26,0	
803	100,0	556	69,2	242	30,1	800	1,2	100,0	584	73,0	203	25,4	
540	100,0	385	71,3	150	27,8	474	0,7	100,0	341	71,9	125	26,4	
1 104	100,0	997	90,3	100	9,1	1 069	0,7	100,0	970	90,7	93	8,7	
2 447	100,0	1 938	79,2	492	20,1	2 343	1,6	100,0	1 895	80,9	421	18,0	
3 756	100,0	2 620	69,8	1 127	30,0	3 776	5,5	100,0	2 537	67,2	1 233	32,7	
8 264	100,0	26 894	70,3	10 973	28,7	38 591	5,5	100,0	27 177	70,4	11 023	28,6	
3 190	100,0	2 447	76,7	717	22,5	3 017	56,6	100,0	2 251	74,6	746	24,7	
90	100,0	73	81,1	17	18,9	90	100,0	100,0	73	81,1	16	17,8	
36	100,0	28	77,8	8	22,2	34	3,0	100,0	26	76,5	8	23,5	
177	100,0	166	93,8	10	5,6	158	1,1	100,0	151	95,6	6	3,8	
303	100,0	267	88,1	35	11,6	282	5,2	100,0	250	88,7	30	10,6	
324	100,0	246	75,9	75	23,1	301	10,0	100,0	209	69,4	91	30,2	
2 562	100,0	1 933	75,4	607	23,7	2 433	80,6	100,0	1 792	73,7	624	25,6	
7	100,0	80,3	10,2	79,0	10,5	84,7	100,0	100,0	79,6	12,2	83,6	27,3	

Modalité de nomination^a

Mobilité géographique^b

Mutations

Toutes les mutations
latérales^c

■ Latérales

■ reconduction
d'une nomination
pour une période
déterminée

● inter-régionales

- R.C.N. vers régions
- régions vers R.C.N.
- régions vers régions

Total

● intra-régionales

- entre villes
- même lieu de travail

■ autres

● inter-régionales

- R.C.N. vers régions
- régions vers R.C.N.
- régions vers régions

Total

● intra-régionales

- entre villes
- même lieu de travail

Toutes les mutations
régressives^d

■ Régressives^e

● inter-régionales

- R.C.N. vers régions
- régions vers R.C.N.
- régions vers régions

Total

● intra-régionales

- entre villes
- même lieu de travail

Rétrogradations^f

^a L'expression « modalité de nomination » est définie dans la Note technique de cet appendice.

^b La mobilité géographique veut dire un déplacement entre l'une ou l'autre des régions suivantes : les dix provinces, la Région de la capitale nationale, les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et « l'étranger ».

^c Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 862 cas en 1976 et 1 059 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la langue de travail préférée.

^d Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 314 cas en 1976 et 536 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

^e Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 151 cas en 1976 et 390 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas le lieu de travail.

^f Nominations à un autre groupe et niveau dont l'échelon de salaire maximal est inférieur d'au moins un dollar.

^g Rétrogradations pour raisons d'incompétence ou d'incapacité, conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Les 7 rétrogradations de 1976 et les 11 de 1977 ont constitué des mutations « intra-régionales ».

Anglo. + Franco. ^c	N. % (V)	N. % (H)	Anglophones ^d	N. % (V)	N. % (H)	Francophones ^d	N. % (V)	N. % (H)

1976

1 267	100,0	66 860	100,0	73,3	23 545	100,0	25,8	112 543	100,0	82 093	100,0	72,9	29 391	100,0	26,1
1 102	100,0	789	100,0	71,6	307	100,0	27,9	1 084	100,0	808	100,0	74,5	259	100,0	23,9
899	100,0	664	100,0	73,9	228	100,0	25,4	790	100,0	599	100,0	75,8	178	100,0	22,5
1 785	100,0	1 619	100,0	90,7	154	100,0	8,6	1 748	100,0	1 616	100,0	92,4	125	100,0	7,2
3 786	100,0	3 072	100,0	81,1	689	100,0	18,2	3 622	100,0	3 023	100,0	83,5	562	100,0	15,5
857	100,0	4 137	100,0	70,6	1 701	100,0	29,0	6 281	100,0	4 328	100,0	68,9	1 940	100,0	30,9
1 473	100,0	59 559	100,0	73,1	21 096	100,0	25,9	102 250	100,0	74 500	100,0	72,9	26 750	100,0	26,2
		89,3		89,1			89,6	90,9		90,8		90,8		91,0	

1 019	100,0	30 962	100,0	75,5	9 657	100,0	23,5	40 838	100,0	30 751	100,0	75,3	9 693	100,0	23,7
205	100,0	156	100,0	76,1	48	100,0	23,4	180	100,0	141	100,0	78,3	36	100,0	20,0
316	100,0	244	100,0	77,2	70	100,0	22,2	273	100,0	225	100,0	82,4	44	100,0	16,1
1 04	100,0	456	100,0	90,5	44	100,0	8,7	493	100,0	468	100,0	94,9	25	100,0	5,1
1 025	100,0	856	100,0	83,5	162	100,0	15,8	946	100,0	834	100,0	88,2	105	100,0	11,1
1 721	100,0	1 233	100,0	71,6	481	100,0	27,9	1 731	100,0	1 237	100,0	71,5	489	100,0	28,2
1 261	100,0	28 864	100,0	4,0	9 011	100,0	5,0	38 155	100,0	28 675	100,0	75,2	9 098	100,0	23,8
		93,3		75,4			93,3	93,4		93,2		93,2		93,9	

^a L'expression « modalité de nomination » est définie dans la Note technique de cet appendice.

^b La mobilité géographique veut dire un déplacement entre l'une ou l'autre des régions suivantes : les dix provinces, la Région de la capitale nationale, les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et « l'étranger ».

^c Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 862 cas en 1976 et 1 059 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la langue de travail préférée.

^d Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 314 cas en 1976 et 536 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

^e Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 151 cas en 1976 et 390 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas le lieu de travail.

^f Nominations à un autre groupe et niveau dont l'échelon de salaire maximal est inférieur d'au moins un dollar.

^h Rétrogradations pour raisons d'incompétence ou d'incapacité, conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Les 7 rétrogradations de 1976 et les 11 de 1977 ont constitué des mutations « intra-régionales ».

Tableau 38

Nominations, mobilité géographique et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage [vertical (V) et horizontal (H)], des nominations au sein la fonction publique, selon la modalité de nomination, la mobilité géographique et le groupe linguistique, 1976 et 1977

Modalité de nomination^a

Mobilité géographique^b

Toutes les modalités de nominations^c

Toutes les modalités^d

● inter-régionales

● R.C.N. vers régions

● régions vers R.C.N.

● régions vers régions

Total

● intra-régionales

● entre villes

● même lieu de travail

Promotions

Toutes les promotions^e

● inter-régionales

● R.C.N. vers régions

● régions vers R.C.N.

● régions vers régions

Total

● intra-régionales

● entre villes

● même lieu de travail

1976			1977		
Tous les employés ^a	Hommes	Femmes	Tous les employés ^a	Hommes	Femmes
% (H)	% (V)	N.	% (H)	% (V)	N.

737	100,0	24 400	52,2	22 332	68 141	100,0	35 849	52,6	32 290	47,4	100,0
3	100,0	2	66,7	33,3	14	100,0	4	28,6	10	71,4	100,0
6	100,0	2	33,3	66,7	8	100,0	4	50,0	4	50,0	100,0
0	0,0	0	0,0	0,0	0	100,0	0	0,0	0	0,0	100,0
0	0,0	0	0,0	0,0	26	100,0	14	53,8	12	46,2	100,0
9	100,0	4	44,4	55,6	48	100,0	22	45,8	26	54,2	100,0
30	100,0	15	50,0	50,0	448	100,0	323	72,1	126	27,9	100,0
221	100,0	934	42,1	1 287	22 917	100,0	11 632	50,8	11 284	49,2	100,0
803	100,0	563	70,1	240	800	100,0	69,4	245	34,9	30,6	100,0
540	100,0	344	63,7	196	474	100,0	333	70,3	141	29,7	100,0
104	100,0	787	71,3	317	1 069	100,0	733	68,6	336	31,4	100,0
2 447	100,0	1 694	69,2	753	2 343	100,0	1 621	69,2	722	30,8	100,0
756	100,0	2 681	71,4	1 075	3 776	100,0	2 652	70,2	1 124	29,8	100,0
264	100,0	19 071	49,8	19 188	38 591	100,0	19 594	50,8	18 996	49,2	100,0
3 190	100,0	2 049	64,2	1 141	3 017	100,0	1 896	62,8	1 121	37,2	100,0
90	100,0	48	53,3	42	90	100,0	41	45,6	49	54,4	100,0
36	100,0	17	47,2	19	34	100,0	17	50,0	17	50,0	100,0
177	100,0	115	65,0	62	158	100,0	87	55,1	71	44,9	100,0
303	100,0	180	59,4	123	282	100,0	145	51,4	137	48,6	100,0
381	100,0	234	70,7	97	312	100,0	210	67,3	102	32,7	100,0
2 555	100,0	1 635	64,0	920	2 422	100,0	1 541	63,6	881	36,4	100,0
7	100,0	7	100,0	0	0,0	100,0	10	90,9	1	9,1	100,0

Modalité de nominations*

Mobilité géographique*

Mutations

Toutes les mutations
latérales*

■ Latérales

■ reconduction
d'une nomination
pour une période
déterminée

● inter-régionales

• R.C.N. vers régions

• régions vers R.C.N.

• régions vers régions

Total

• entre villes

● intra-régionales

• même lieu de travail

• R.C.N. vers régions

• régions vers R.C.N.

• régions vers régions

Total

• entre villes

● intra-régionales

• même lieu de travail

■ Régressives*

● inter-régionales

• R.C.N. vers régions

• régions vers R.C.N.

• régions vers régions

Total

• entre villes

● intra-régionales

• même lieu de travail

Rétrogradations*

*L'expression « modalité de nomination » est définie dans la Note technique de cet appendice.

La mobilité géographique veut dire un déplacement entre l'une ou l'autre des régions suivantes : les dix provinces, la Région de la capitale nationale, les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et « l'étranger ».

Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 10 cas en 1976 et 7 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas le sexe de l'employé.

Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 314 cas en 1976 et 536 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 151 cas en 1976 et 390 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas le lieu de travail.

Nominations à un autre groupe et niveau dont l'échelon de salaire maximal est inférieur d'au moins un dollar.

Rétrogradations pour raisons d'incompétence ou d'incapacité, conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Les 7 rétrogradations de 1976 et les 11 de 1977 se sont produites dans le « même lieu de travail ».

1976			1977		
Tous les employés ^a	N.	% (H)	Tous les employés ^a	N.	% (H)
Hommes	N.	% (H)	Hommes	N.	% (H)
Femmes	N.	% (V)	Femmes	N.	% (V)

267	100,0	50 740	55,6	40 517	100,0	44,4	112 543	100,0	62 232	100,0	55,3	50 304	100,0	44,7
102	100,0	770	69,9	332	30,1	1 084	100,0	745	68,7	339	31,3	50 304	100,0	44,7
899	100,0	636	70,7	263	29,3	790	100,0	596	75,4	194	24,6	50 304	100,0	44,7
1 785	100,0	1 349	75,6	436	24,4	1 748	100,0	1 275	72,9	473	27,1	50 304	100,0	44,7
1 786	100,0	2 755	72,8	1 031	27,2	3 622	100,0	2 616	72,2	1 006	27,8	50 304	100,0	44,7
857	100,0	4 206	71,8	1 651	28,2	6 281	100,0	4 471	71,2	1 810	28,8	50 304	100,0	44,7
473	100,0	43 717	86,2	37 746	93,2	102 250	100,0	54 977	88,3	47 269	46,2	50 304	100,0	44,7

1 019	100,0	24 174	100,0	16 843	100,0	41,1	40 838	100,0	24 241	100,0	59,4	16 595	100,0	40,6
205	100,0	156	76,1	49	23,9	180	100,0	145	80,6	35	19,4	16 595	100,0	40,6
316	100,0	273	86,4	43	13,6	273	100,0	241	88,3	32	11,7	16 595	100,0	40,6
304	100,0	447	88,7	57	11,3	493	100,0	439	89,0	54	11,0	16 595	100,0	40,6
1 025	100,0	876	85,5	149	14,5	946	100,0	825	87,2	121	12,8	16 595	100,0	40,6
1 721	100,0	1 272	73,9	449	26,1	1 731	100,0	1 276	73,7	455	26,3	16 595	100,0	40,6
261	100,0	22 021	57,6	16 238	42,4	38 155	100,0	22 136	58,0	16 017	42,0	16 595	100,0	40,6

Tableau 37

Nominations, mobilité géographique et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage [vertical (V) et horizontal (H)], des nominations au sein la fonction publique, selon la modalité de nomination, la mobilité géographique et le sexe, 1977 et 1977

Modalité de nomination^a

Mobilité géographique^b

Toutes les modalités de nomination^c

Toutes les modalités^d

● Inter-régionales

- R.C.N. vers régions
- régions vers R.C.N.
- régions vers régions

Total

● Intra-régionales

- entre villes
- même lieu de travail

Promotions

Toutes les promotions^e

● Inter-régionales

- R.C.N. vers régions
- régions vers R.C.N.
- régions vers régions

Total

● Intra-régionales

- entre villes
- même lieu de travail

^a L'expression « modalité de nomination » est définie dans la Note technique de cet appendice.

^b La mobilité géographique veut dire un déplacement entre l'une ou l'autre des régions suivantes : les dix provinces, la Région de la capitale nationale, les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et « l'étranger ».

^c Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 10 cas en 1976 et 7 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas le sexe de l'employé.

^d Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 314 cas en 1976 et 536 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

^e Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 151 cas en 1976 et 390 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas le lieu de travail.

^f Nominations à un autre groupe et niveau dont l'échelon de salaire maximal est inférieur d'au moins un dollar.

^g Rétrogradations pour raisons d'incompétence ou d'incapacité, conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Les 7 rétrogradations de 1976 et les 11 de 1977 se sont produites dans le « même lieu de travail ».

[illegible]

fin du tableau 36

Modalité de nomination^a

Mobilité professionnelle

■ Régressives^a

● ministère

- dans un autre ministère
- dans le même ministère

Total^a

- dans un autre groupe
- dans le même groupe

Total

- période indéterminée
- période déterminée

● modalité d'emploi

- période indéterminée
- période déterminée

Total^a

- période indéterminée
- période déterminée

Rétrogradations^a

^a Les nominations sont faites par la Commission de la fonction publique ou par les ministères en vertu d'une délégation d'autorité consentie par la C.F.P. conformément à l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

^b L'expression « modalité de nomination » est définie dans la Note technique de cet appendice. Comprend les nominations dont la provenance n'est pas indiquée sur les documents de nomination (28 en 1976 et 23 en 1977).

^c Le total ne correspond pas à l'addition des totaux 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

^d Le total ne correspond pas à l'addition des totaux 1977, les documents de nomination ne précisent pas que dans 314 cas en 1976 et 536 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas s'il y a eu changement de ministère.

^e Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 2 cas en 1976 et 3 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité d'emploi.

^f Nominations à un groupe et niveau dont l'échelon du salaire maximal est inférieur d'au moins un dollar.

^g Rétrogradations pour raisons d'incompétence ou d'incapacité, conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Les 7 rétrogradations intervenues en 1976 ont été faites « au sein des ministères », et comportaient la reconduction d'emplois d'une « période indéterminée » à une autre « période indéterminée ». En outre, 3 impliquaient une « mutation d'un groupe à un sous-groupe » alors que 4 n'entraînaient aucun changement de groupe ou de sous-groupe.

^h Les 11 rétrogradations intervenues en 1977 se sont faites « au sein des ministères » et comportaient la reconduction d'emplois d'une « période indéterminée » à une autre « période indéterminée » sans « changement de groupe ou de sous-groupe ».

1976		Provenance des nominations		1977	
N.	% (V)	N.	% (V)	N.	% (V)
C.F.P. et ministères ^c	% (H)	C.F.P. et ministères ^c	% (H)	C.F.P.	% (H)
N.	% (V)	N.	% (V)	N.	% (V)
C.F.P.	% (H)	Ministères	% (H)	Ministères	% (H)

suite du tableau 36

Modalité de nomination^a Mobilité professionnelle

Mutations

■ Latérales	■ reconduction d'une nomination pour une période déterminée
-------------	---

■ ministère ■ autres

• dans un autre ministère
Total^b

● groupe	
• dans un autre groupe	
• ou sous-groupe	
• dans le même groupe	
• ou sous-groupe	
Total	

● modalité d'emploi	• période indéterminée
	• période indéterminée
	• période déterminée
	• période déterminée à
	• période déterminée à
	Total^c

^a Les nominations sont faites par la Commission de la fonction publique ou par les ministères en vertu d'une délégation d'autorité consentie par la C.F.P. conformément à l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

^b L'expression « modalité de nomination » est définie dans la Note technique de cet appendice.

^c Comprend les nominations dont la provenance n'est pas indiquée sur les documents de nomination (28 en 1976 et 23 en 1977).

^d Le total ne correspond pas à l'addition des taux parce que dans 314 cas en 1976 et 536 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

^e Le total ne correspond pas à l'addition des taux parce que dans 310 cas en 1976 et 530 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas s'il y a eu changement de ministère.

^f Le total ne correspond pas à l'addition des taux parce que dans 2 cas en 1976 et 3 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité d'emploi.

^g Nominations à un groupe et niveau dont l'échelon du salaire maximal est inférieur d'au moins un dollar.

^h Rétrogradations pour raisons d'incompétence ou d'incapacité, conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Les 7 rétrogradations intervenues en 1976 ont été faites « au sein des ministères », et comportaient la reconduction d'emplois d'une « période indéterminée » à une autre « période indéterminée ». En outre, 3 impliquaient une « mutation d'un groupe à un sous-groupe » alors que 4 n'entraînaient aucun changement de groupe ou de sous-groupe ». Les 11 rétrogradations intervenues en 1977 se sont faites « au sein des ministères » et comportaient la reconduction d'emplois d'une « période indéterminée » à une autre « période indéterminée » ou d'une autre « période indéterminée » à une autre « période indéterminée » sans « changement de groupe ou de sous-groupe ».

Provenance des nominations									
1976					1977				
C.F.P. et ministères ^a		C.F.P.		N.	C.F.P. et ministères ^a		C.F.P.		N.
% (H)		% (H)			% (H)		% (H)		
1 891	4,6	415	8,4	21,9	1 474	4,1	1 467	4,0	79,8
19 120	95,4	4 507	91,5	11,5	34 602	95,9	34 814	95,9	89,3
11 019	100,0	4 925	100,0	12,0	36 081	88,0	36 288	88,9	85,4
7 151	100,0	839	17,0	11,7	6 311	17,5	4 722	13,0	89,4
3 868	100,0	4 086	83,0	12,1	29 770	87,9	31 566	87,0	89,4
11 019	100,0	4 925	100,0	12,0	36 081	88,0	36 288	88,9	85,4
4 164	100,0	4 482	91,0	13,1	29 671	86,9	30 832	85,0	88,2
2 075	100,0	184	3,7	8,9	1 889	91,0	1 123	90,4	90,4
2 591	100,0	151	3,1	5,8	2 440	94,2	2 251	94,7	94,7
2 189	100,0	108	4,9	5,2	2 081	95,1	2 079	92,5	92,5
11 019	100,0	4 925	100,0	12,0	36 081	88,0	36 288	88,9	85,4
1 019	100,0	4 925	100,0	12,0	36 081	88,0	36 288	88,9	85,4

« Les nominations sont faites par la Commission de la fonction publique ou par les ministères en vertu d'une délégation d'autorité consentie par la C.F.P. conformément à l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. »

« L'expression « modalité de nomination » est définie dans la Note technique de cet appendice. Comprend les nominations dont la provenance n'est pas indiquée sur les documents de nomination (28 en 1976 et 23 en 1977).

« Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 314 cas en 1976 et 536 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.

« Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 310 cas en 1976 et 530 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas s'il y a eu changement de ministère.

« Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 2 cas en 1976 et 3 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité d'emploi.

« Nominations à un groupe et niveau dont l'échelon du salaire maximal est inférieur d'au moins un dollar.

« Rétrogradations pour raisons d'incompétence ou d'incapacité, conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Les 7 rétrogradations intervenues en 1976 ont été faites au sein des ministères, et comportaient la reconduction d'emplois d'une « période indéterminée », à une autre « période indéterminée ». En outre, 3 impliquaient une « mutation d'un groupe à un sous-groupe » alors que 4 n'entraînaient aucun changement de groupe ou de sous-groupe ». Les 11 rétrogradations intervenues en 1977 se sont faites « au sein des ministères » et comportaient la reconduction d'emplois d'une « période indéterminée » à une autre « période indéterminée » ou de sous-groupe » sans « changement de groupe ou d'indéterminée ».

Promotions

● ministère		● dans un autre ministère	Total*	
● groupe		● dans un autre groupe	● ou sous-groupe	Total
● modalité d'emploi		● période indéterminée	● période déterminée	Total

Modalité de nomination*

Mobilité professionnelle

C.F.P. et ministères ^a	N	1976		Provenance des nominations		C.F.P. et ministères ^a	N
		% (H)	% (V)	% (H)	% (V)		

530	100,0	1 418	15,7	5 109	6,2	5 853	100,0	1 184	12,6	19,9
		7 2	21,7	78,3	21,7			80,0	4,5	92,2
427	100,0	7 619	84,2	76 783	93,4	106 160	100,0	8 224	87,3	94,9
		92,8	9,0	90,9	9,0			97 916	7,8	12,3
267	100,0	9 054	100,0	82 185	100,0	112 543	100,0	9 418	100,0	100,0
		16,2	12,0	13 026	88,0			1 959	13,4	86,6
812	100,0	1 785	19,7	15,8	88,0	14 594	100,0	7 459	20,8	92,4
		83,8	9,5	69 159	90,5			90 469	7,6	91,6
455	100,0	7 269	80,3	84,2	90,1	97 949	100,0	7 459	79,2	91,6
		12,9	12,0	55 556	88,0			74 415	11,5	88,5
137	100,0	7 563	83,5	67,6	89,2	64 682	100,0	7 415	78,7	89,0
		69,2	10,7	2 692	89,2			2 19	10,9	96,2
017	100,0	323	3,6	2 692	3,3	2 007	100,0	2 19	2,3	91,6
		3,3	5,0	12 683	95,0			474	4,1	95,9
349	100,0	665	7,4	12 683	15,4	11 664	100,0	474	5,0	96,2
		14,6	4,3	11 252	95,7			1 310	13,9	91,6
762	100,0	503	5,6	11 252	13,7	34 187	100,0	1 310	13,9	91,6
		12,9	9,9	82 185	90,1			30,4	30,4	91,6
267	100,0	9 054	100,0	82 185	100,0	112 543	100,0	9 418	100,0	100,0
		100,0	100,0	100,0	100,0			100,0	100,0	100,0

530	100,0	1 418	15,7	5 109	6,2	5 853	100,0	1 184	12,6	19,9
		7 2	21,7	78,3	21,7			80,0	4,5	92,2
427	100,0	7 619	84,2	76 783	93,4	106 160	100,0	8 224	87,3	94,9
		92,8	9,0	90,9	9,0			97 916	7,8	12,3
267	100,0	9 054	100,0	82 185	100,0	112 543	100,0	9 418	100,0	100,0
		16,2	12,0	13 026	88,0			1 959	13,4	86,6
812	100,0	1 785	19,7	15,8	88,0	14 594	100,0	7 459	20,8	92,4
		83,8	9,5	69 159	90,5			90 469	7,6	91,6
455	100,0	7 269	80,3	84,2	90,1	97 949	100,0	7 459	79,2	91,6
		12,9	12,0	55 556	88,0			74 415	11,5	88,5
137	100,0	7 563	83,5	67,6	89,2	64 682	100,0	7 415	78,7	89,0
		69,2	10,7	2 692	89,2			2 19	10,9	96,2
017	100,0	323	3,6	2 692	3,3	2 007	100,0	2 19	2,3	91,6
		3,3	5,0	12 683	95,0			474	4,1	95,9
349	100,0	665	7,4	12 683	15,4	11 664	100,0	474	5,0	96,2
		14,6	4,3	11 252	95,7			1 310	13,9	91,6
762	100,0	503	5,6	11 252	13,7	34 187	100,0	1 310	13,9	91,6
		12,9	9,9	82 185	90,1			30,4	30,4	91,6
267	100,0	9 054	100,0	82 185	100,0	112 543	100,0	9 418	100,0	100,0
		100,0	100,0	100,0	100,0			100,0	100,0	100,0

« Les nominations sont faites par la Commission de la fonction publique ou par les ministres en vertu d'une délégation d'autorité consentie par la C.F.P. conformément à l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. »
L'expression « modalité de nomination » est définie dans la Note technique de cet appendice.
Comprend les nominations dont la provenance n'est pas indiquée sur les documents de nomination (28 en 1976 et 23 en 1977).
Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 314 cas en 1976 et 536 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité de nomination.
Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 310 cas en 1976 et 530 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas s'il y a eu changement de ministère.
Le total ne correspond pas à l'addition des totaux parce que dans 2 cas en 1976 et 3 cas en 1977, les documents de nomination ne précisent pas la modalité d'emploi.
Nominations à un groupe et niveau dont l'échelon du salaire maximal est inférieur d'au moins un dollar.
Rétrogradations pour raisons d'incompétence ou d'incapacité, conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Les 7 rétrogradations intervenues en 1976 ont été faites « au sein des ministères », et comportaient la reconduction d'emplois d'une « période indéterminée » à une autre « période indéterminée ». En outre, 3 impliquaient une « mutation d'un groupe à un sous-groupe » alors que 4 n'entraînaient aucun changement de groupe ou de sous-groupe ». Les 11 rétrogradations intervenues en 1977 se sont faites « au sein des ministères » et comportaient la reconduction d'emplois d'une « période indéterminée » à une autre « période indéterminée » sans « changement de groupe ou de sous-groupe ».

Toutes les modalités^a

Modalité de nomination ^b		Mobilité professionnelle	
Ministère		Toutes les modalités ^a	
• dans un autre ministère	● ministère	Total ^c	
• dans le même ministère		Total ^c	
● modalité d'emploi		Total ^c	
• période indéterminée à	● modalité d'emploi	Total ^c	
• période indéterminée à		Total ^c	
• période indéterminée à		Total ^c	
• période déterminée à		Total ^c	

Tableau 36

Nominations et mobilité professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage [vertical (V) et horizontal (H)], des nominations au sein de la fonction publique, selon la modalité de nomination, la mobilité professionnelle et la provenance^a, 1976 et 1977

1976				1977			
C.F.P. et ministères ^a				C.F.P. et ministères ^a			
N.		N.		N.		N.	
% (H)		% (V)		% (H)		% (V)	
C.F.P.		C.F.P.		C.F.P.		C.F.P.	
% (H)		% (V)		% (H)		% (V)	
Ministères		Ministères		Ministères		Ministères	
% (H)		% (V)		% (H)		% (V)	

33 344	100,0	66	100,0	0,2	33 266	100,0	99,8	36 463	100,0	106	100,0	0,3	36 352	100,0	99,7
14 008	100,0	21	0,1	99,8	13 984	42,0	99,8	9 353	100,0	23	0,2	9 328	25,7	99,7	
19 331	100,0	45	0,2	99,7	19 277	25,7	99,7	27 107	100,0	83	0,3	27 021	25,7	99,7	
6 656	100,0	21	0,3	99,6	6 631	16,0	99,6	5 852	100,0	40	0,7	5 811	16,0	99,3	
11 272	100,0	22	0,2	99,8	11 245	37,7	99,8	19 874	100,0	41	0,2	19 831	37,7	99,8	
685	100,0	0	0,0	99,7	683	2,1	99,7	8 353	100,0	9	0,1	8 343	23,0	99,9	
10 587	100,0	22	0,2	99,8	10 562	30,2	99,8	11 521	100,0	32	0,3	11 488	23,0	99,7	
1 353	100,0	2	0,1	99,9	1 351	3,3	99,9	1 219	100,0	2	0,2	1 217	3,3	99,8	
4	100,0	0	0,0	100,0		0,0	100,0		100,0	0	0,0		0,0	100,0	
4	100,0	4	0,0	100,0		0,0	100,0		100,0	4	0,0		0,0	100,0	

Provenance des nominations

fin du tableau 35

Catégorie professionnelle	Modalité de nomination ^a	Exploitation
---------------------------	-------------------------------------	--------------

Toutes les nominations à et
au sein de la fonction publique^aToutes les nominations
à la fonction publiqueToutes les nominations au
sein de la fonction publique^a

■ Promotions

■ Mutations

● latérales (total)

● reconduction d'une nomination
pour une période déterminée

● autres

● régressives^a■ Rétrogradations^a

^a Les nominations sont faites par la Commission de la fonction publique ou par les ministères en vertu d'une délégation d'autorité consentie par la C.F.P. conformément à l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

^b L'expression « modalité de nomination » est définie dans la Note technique de cet appendice.

^c Comprend les nominations dont la provenance n'est pas indiquée sur les documents de nomination (34 en 1976 et 26 en 1977).

^d Ce total ne correspond pas à l'addition du total de postes (132 en 1976 et 142 en 1977) n'ont pas encore été classés dans l'une ou l'autre de ces catégories.

^e Ce total ne correspond pas à l'addition des nominations à et au sein de la fonction publique parce que la modalité d'emploi, quant à la nomination précédente, n'est pas précisée sur les documents de nomination (25 cas en 1976 et 16 en 1977).

^f Ce total ne représente pas toutes les modalités de nomination ne portent pas cette précision (314 en 1976 et 536 en 1977).

^g Nominations à un groupe et niveau dont l'échelon de salaire maximal est inférieur d'au moins un dollar.

^h Rétrogradations pour raisons d'incompétence ou d'incapacité, conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Provenance des nominations

C.F.P. et ministères	N.	C.F.P.	N.	Ministères	N.	C.F.P. et ministères	N.	Ministères	N.

9 905	100,0	3 318	100,0	6 587	100,0	10 675	100,0	3 398	100,0	31,8	7 277	100,0	68,2
2 053	100,0	667	32,5	1 386	67,5	1 838	100,0	563	30,6	1 275	69,4	17,5	
7 852	100,0	2 651	33,8	5 201	66,2	8 837	100,0	2 835	32,1	6 002	67,9	32,1	
4 868	100,0	1 840	37,8	3 028	62,2	4 576	100,0	1 603	35,0	2 973	65,0	40,9	
2 784	100,0	757	27,2	2 027	72,8	4 036	100,0	1 170	29,0	2 866	71,0	29,0	
100	100,0	31	31,0	69	69,0	1 120	100,0	339	30,3	781	69,7	10,7	
2 684	100,0	726	27,0	1 958	73,0	2 916	100,0	831	28,5	2 085	71,5	28,5	
191	100,0	53	27,7	138	72,3	212	100,0	62	29,2	150	70,8	2,1	
1	100,0	0	0,0	1	100,0	2,0	100,0	0	0,0	1	100,0	0,0	
9 905	100,0	3 318	100,0	6 587	100,0	10 675	100,0	3 398	100,0	31,8	7 277	100,0	68,2

45 177	100,0	640	1,4	44 517	98,5	51 794	100,0	637	1,2	51 138	98,7	100,0
8 043	100,0	55	0,7	7 987	99,3	5 906	100,0	31	0,5	5 875	99,5	100,0
37 132	100,0	585	1,6	36 528	98,4	45 886	100,0	605	1,3	45 262	98,6	100,0
15 670	100,0	149	1,0	15 512	99,0	14 891	100,0	197	1,3	14 685	98,6	100,0
20 204	100,0	422	2,1	19 772	97,9	29 678	100,0	391	1,3	29 277	98,6	100,0
1 308	100,0	42	3,2	1 266	96,8	11 956	100,0	158	1,3	11 797	98,7	100,0
18 896	100,0	380	2,0	18 506	97,9	17 722	100,0	233	1,3	17 480	98,6	100,0
1 031	100,0	11	1,1	1 020	98,9	991	100,0	14	1,4	977	98,6	100,0
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0,0

Techniciens	Toutes les nominations à et au sein de la fonction publique*	Toutes les nominations à la fonction publique	Toutes les nominations au sein de la fonction publique
<p>Modélité de nomination*</p>	<p>Toutes les nominations à et au sein de la fonction publique*</p>	<p>Toutes les nominations à la fonction publique</p>	<p>Toutes les nominations au sein de la fonction publique</p>
<p>Promotions</p>	<p>Promotions</p>	<p>Promotions</p>	<p>Promotions</p>
<p>Mutations</p>	<p>Mutations</p>	<p>Mutations</p>	<p>Mutations</p>
<p>● latérales (total)</p>	<p>● latérales (total)</p>	<p>● latérales (total)</p>	<p>● latérales (total)</p>
<p>● reconduction d'une nomination pour une période déterminée</p>	<p>● reconduction d'une nomination pour une période déterminée</p>	<p>● reconduction d'une nomination pour une période déterminée</p>	<p>● reconduction d'une nomination pour une période déterminée</p>
<p>● autres</p>	<p>● autres</p>	<p>● autres</p>	<p>● autres</p>
<p>● régressives*</p>	<p>● régressives*</p>	<p>● régressives*</p>	<p>● régressives*</p>
<p>Rétrogradations*</p>	<p>Rétrogradations*</p>	<p>Rétrogradations*</p>	<p>Rétrogradations*</p>

Les nominations sont faites par la Commission de la fonction publique ou par les ministères en vertu d'une délégation d'autorité consentie par la C.F.P. conformément à l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

L'expression « modalité de nomination » est définie dans la Note technique de cet appendice. Nous comprenons les nominations de cette façon :

« Le total ne correspond pas à l'addition du total de chaque catégorie, parce qu'un certain nombre de postes (132 en 1976 et 142 en 1977) n'ont pas encore été classés dans l'une ou l'autre de ces catégories.

« Le total ne correspond pas à l'addition des nominations à ce sein de la fonction publique parce que la modalité d'emploi, quant à la nomination précédente, n'est pas précisée sur les documents de nomination parce que certains documents de nomination ne portent pas cette précision (314 en 1976 et 536 en 1977).

« Normalement à un groupe et niveau du 'échelon de salaire maximal, est inférieure d'un moins un dollar.

« Les dégradations pour raisons d'incompétence ou d'insécurité, conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Provenance des nominations

1976	C.F.P. et ministères ^a			C.F.P. et ministères ^a			C.F.P.			Ministères			Ministères		
	N.	% (H)	% (V)	N.	% (H)	% (V)	N.	% (H)	% (V)	N.	% (H)	% (V)	N.	% (H)	% (V)

8 642	100,0	100,0	30,1	2 598	100,0	24,8	6 044	100,0	69,9	8 757	100,0	25,4	2 549	100,0	29,1
2 319	100,0	26,8	644	27,8	1 675	27,7	69,1	72,2	2 310	100,0	642	27,8	1 668	100,0	72,2
6 323	100,0	30,9	4 369	69,1	27,7	6 447	100,0	29,6	1 907	100,0	25,2	4 540	26,9	70,4	
3 305	100,0	38,2	1 067	41,1	2 238	37,0	67,7	32,2	2 819	100,0	32,6	1 900	30,6	67,4	
2 869	100,0	28,7	823	28,7	2 046	71,3	3 447	100,0	928	26,9	2 519	73,1			
23	100,0	52,2	12	0,5	11	47,8	564	100,0	142	25,2	422	74,8			
2 846	100,0	32,9	811	31,2	2 035	33,7	71,5	32,9	786	30,8	27,3	2 097	33,8	72,7	
149	100,0	1,7	64	2,5	85	57,0	172	100,0	58	33,7	114	66,3			
0	0,0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,0	0	0,0	1	0,0			
23 348	100,0	100,0	3 729	100,0	19 619	84,0	26 559	100,0	3 723	14,0	22 835	86,0			
3 218	100,0	13,8	396	10,6	2 822	14,4	2 946	100,0	367	12,5	2 579	87,5			
20 130	100,0	16,6	3 333	16,6	16 797	83,4	23 613	100,0	3 356	14,2	20 256	85,8			
10 312	100,0	15,9	1 642	44,0	8 670	84,1	12 398	100,0	1 480	11,9	10 918	88,1			
9 333	100,0	16,9	1 581	44,2	7 752	83,1	10 772	100,0	1 772	16,5	8 999	83,5			
143	100,0	15,4	22	0,6	121	84,6	1 428	100,0	118	8,3	1 310	91,7			
9 190	100,0	17,0	1 559	41,8	7 631	83,0	9 344	100,0	1 654	17,7	7 689	82,3			
460	100,0	23,5	108	2,9	352	76,5	421	100,0	101	24,0	320	76,0			
2	100,0	2,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	100,0			

Catégorie professionnelle		Modalité de nomination ^a		Scientifiques et spécialistes		Toutes les nominations à et au sein de la fonction publique		Toutes les nominations à la fonction publique		Toutes les nominations au sein de la fonction publique ^c		Administration et service extérieur		Toutes les nominations à et au sein de la fonction publique ^d		Toutes les nominations à la fonction publique		Toutes les nominations au sein de la fonction publique ^e		Promotions		Mutations		latérales (total)		reconduction d'une nomination pour une période déterminée		autres		régressives ^f		Rétrogradations ^g	

^a Les nominations sont faites par la Commission de la fonction publique ou par les ministères en vertu d'une délégation d'autorité consentie par la C. F. P. conformément à l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

^b L'expression « modalité de nomination » est définie dans la Note technique de cet appendice.

^c Comprend les nominations dont la provenance n'est pas indiquée sur les documents de nomination (34 en 1976 et 26 en 1977).

^d Ce total ne correspond pas à l'addition du total de chaque catégorie, parce qu'un certain nombre de postes (132 en 1976 et 142 en 1977) n'ont pas été classés dans l'une ou l'autre de ces catégories.

^e Ce total ne correspond pas à l'addition des nominations à et au sein de la fonction publique parce que la modalité d'emploi, quant à la nomination précédente, n'est pas précisée sur les documents de nomination (25 en 1976 et 16 en 1977).

^f Ce total ne représente pas toutes les modalités de nomination parce que certains des documents de nomination ne portent pas cette précision (314 en 1976 et 536 en 1977).

^g Nominations à un groupe et niveau dont l'échelon de salaire maximal est inférieur d'au moins un dollar.

^h Rétrogradations pour raisons d'incapacité ou d'incapacité, conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Tableau 35

Nominations, provenance et catégorie professionnelle
Répartition, en nombre et pourcentage [vertical (V) et horizontal (H)], des nominations à la fonction publique et au sein de la fonction publique, selon la catégorie professionnelle, la modalité de nomination et la provenance^a, 1976 et 1977

Catégorie professionnelle		Modalité de nomination ^a		Toutes les catégories ^d		Toutes les nominations à et au sein de la fonction publique ^e		Toutes les nominations à la fonction publique		Toutes les nominations au sein de la fonction publique ^f	

comprend les employés (25 en 1976 et 16 en 1977) dont la modalité d'emploi quant à leur nomination est la modalité d'emploi quant à leur nomination précédente ne figure pas sur les documents de nomination.

comprend les employés (164 en 1976 et 101 en 1977) dont la modalité d'emploi n'est pas indiquée sur les documents de nomination.

Tableau 33

Nominations et cessations d'emploi

Répartition, selon les années, des nominations^a à la fonction publique et au sein de la fonction publique ainsi que des cessations d'emploi, 1973 à 1977

Nomination ^b et cessation d'emploi	1973	1974	1975	1976	1977
Toutes les nominations ^c	98 515	124 799	127 171	121 022	134 981
Nominations à la fonction publique	38 979	46 567	36 251	29 730	22 421
Nominations au sein de la fonction publique	59 536	78 232	90 920	91 267 ^d	112 560
Cessations d'emploi	33 239	39 344	31 783	33 621	32 501

^a Les nouvelles règles touchant la documentation des nominations font qu'il est impossible de comparer rigoureusement les données de 1976 et de 1977 à celles des années précédentes. Les personnes nommées pour moins de six mois ne sont pas comptées. Si elles font par la suite l'objet de nouvelles nominations, portant à plus de six mois la période totale d'emploi ou constituant une nomination pour une période indéterminée, elles sont alors comptées parmi les « nominations au sein de la fonction publique ». Sont exclus les employés (25 en 1976 et 16 en 1977) dont la modalité d'emploi quant à leur nomination précédente ne figure sur les documents de nomination

^b Un bulletin émis vers la fin de 1976 a obligé les ministères à faire une nouvelle nomination lors des reconductions d'une nomination pour une période déterminée. Les statistiques se rapportant à ces nominations (11 762 en 1976, 34 187 en 1977) sont donc beaucoup plus élevées que dans le passé. Quand l'on soustrait ces chiffres des totaux, le nombre des « nominations au sein de la fonction publique » a accusé une baisse d'une année à l'autre entre 1976 et 1977.

Tableau 32

Catégorie Exploitation et francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones^a dans la catégorie Exploitation, selon le ministère, 1977

Ministère	Effectif total de la catégorie	Anglo. + Franco.		N.	%
		Anglo.	Franco.		
Affaires urbaines	1		1	1	100,0
Secrétariat d'Etat	3		3	3	100,0
Conseil du Trésor	4		4	4	75,0
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	54	50		33	66,0
Bureau du Conseil privé	16	16		10	62,5
Industrie et Commerce	16	16		10	62,5
Commission de la fonction publique	29	28		17	60,7
Approvisionnement et Services	1 575	1 546		892	57,7
Justice	8		7	4	57,1
Agence canadienne de développement international	10	10		5	50,0
Cour fédérale	4		2	1	50,0
Sciences et Technologie	2		2	1	50,0
Musées nationaux du Canada	240	234		116	49,6
Emploi et Immigration	98	90		44	48,9
Affaires des anciens combattants	2 469	2 185		1 067	48,8
Archives publiques	35	33		15	45,5
Statistique Canada	44	44		18	40,9
Revenu national, Douanes et accise/Impôt	245	238		89	37,4
Travaux publics	4 636	3 715		1 329	35,8
Postes	55 150	39 155		13 789	35,2
Energie, Mines et Ressources	306	303		101	33,3
Travail	6		6	2	33,3
Service canadien des pénitenciers	5 831	5 675		1 807	31,8
Affaires extérieures	219	214		65	30,4
Consommation et Corporations	31	30		9	30,0
Bureau du Vérificateur général ^b	8		8	2	25,0
Finances	8		8	2	25,0
Transports	5 939	5 108		1 206	23,6
Gendarmerie royale du Canada (civils)	413	327		368	19,9
Affaires indiennes et du Nord canadien	2 688	2 000		368	18,4
Agriculture	1 677	1 593		284	17,8
Communications	86	85		15	17,6
Defense nationale (civils)	21 171	18 708		3 213	17,2
Bibliothèque nationale	12	12		1	8,3
Pêches et Environnement	1 064	926		73	7,9
Santé nationale et Bien-être social	1 292	1 128		83	7,4
Expansion économique régionale	206	153		8	5,2
Commission canadienne des grains	442	386		8	2,1
Commission canadienne des transports	1		1	0	0,0
Commission de lutte contre l'inflation	2		0	0	0,0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	1		1	0	0,0
Office national de l'énergie	2		2	0	0,0
Solliciteur général	2		2	0	0,0

^a Première langue officielle de l'employé.

^b Le pourcentage des francophones a été établi à partir du nombre des employés dont la première

langue officielle est indiquée sur les documents (voir tableau 7).

^c Voir la Note technique de cet appendice.

Sources : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 31

Catégorie Soutien administratif et francophones
Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones^a dans la catégorie Soutien adminis-

Ministère	Effectif total de la		N.	%
	Anglo.	Franc.		
Secrétariat d'Etat	1 083	1 034	731	70.
Commission de la fonction publique	883	862	588	66.
Commission de lutte contre l'inflation	273	3	2	66.
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	180	165	104	63.
Bureau du Conseil privé	152	146	82	56.
Agence canadienne de développement international	374	355	198	55.
Conseil du Trésor	235	218	115	52.
Sciences et Technologie	40	37	19	51.
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	366	284	141	49.
Affaires urbaines	63	59	27	45.
Bureau du Vérificateur général ^a	73	70	32	45.
Consommation et Corporations	885	874	399	45.
Solliciteur général	81	64	29	45.
Finances	279	266	119	44.
Archives publiques	326	320	137	42.
Postes	2 764	2 288	897	39.
Musées nationaux du Canada	190	188	73	38.
Bibliothèque nationale	235	235	88	37.
Commission nationale des libérations conditionnelles	142	137	51	37.
Cour fédérale	81	70	26	37.
Statistique Canada	2 765	2 552	939	36.
Emploi et Immigration	11 942	10 018	3 628	36.
Approvisionnement et Services	5 139	4 948	1 759	35.
Expansion économique régionale	416	372	130	34.
Affaires extérieures	1 736	1 678	556	33.
Commission canadienne des transports	328	323	106	32.
Communications	674	627	205	32.
Travail	291	259	81	31.
Service canadien des pénitenciers	1 475	1 404	435	31.
Revenu national, Douanes et accise/impôt	9 104	8 064	2 291	27.
Justice	443	408	114	27.
Affaires des anciens combattants	1 516	1 361	357	26.
Travaux publics	1 494	1 217	315	25.
Commission canadienne des pensions	258	247	62	25.
Santé nationale et Bien-être social	3 805	3 333	836	25.
Transports	3 294	2 597	641	24.
Industrie et Commerce	801	759	184	24.
Office national de l'énergie	115	110	25	22.
Agriculture	1 718	1 605	361	22.
Gendarmerie royale du Canada (civils)	2 580	1 899	419	22.
Pêches et Environnement	2 109	1 934	425	22.
Affaires indiennes et du Nord canadien	2 225	1 753	352	20.
Défense nationale (civils)	8 353	7 757	1 531	19.
Assurances	64	63	11	17.
Energie, Mines et Ressources	787	752	126	16.
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	186	184	24	13.
Commission canadienne des grains	150	143	8	5.
Rétablissement agricole des Prairies	111	53	0	0.

^aPremière langue officielle de l'employé.
Le pourcentage des francophones a été établi à partir du nombre des employés dont la première Source : Ministère des Approvisionnements et Services.
langue officielle est indiquée sur les documents (voir la Note technique de cet appendice.

Tableau 30

Catégorie Techniciens et francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones dans la catégorie Techniciens, selon

le ministère, 1977

Ministère	Effectif total	Anglo.	Fransco.	N.	%
de la	catégorie	+			
		Anglo.	Fransco.		
Secrétariat d'Etat	20	19	14	73,7	
Commission de la fonction publique	225	222	145	65,3	
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	17	7	4	57,1	
Agence canadienne de développement international	10	9	5	55,6	
Bureau du Conseil privé	5	4	2	50,0	
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	22	20	8	40,0	
Conseil du Trésor	12	10	4	40,0	
Postes	152	125	44	35,2	
Statistique Canada	737	723	242	33,5	
Finances	36	36	12	33,3	
Solliciteur général	3	3	1	33,3	
Justice	32	31	10	32,3	
Archives publiques	112	109	33	30,3	
Industrie et Commerce	62	61	18	29,5	
Affaires des anciens combattants	162	148	43	29,1	
Revenu national, Douanes et accise/impôt	35	35	10	28,6	
Consommation et Corporations	548	544	137	25,2	
Approuvisionnement et Services	103	100	25	25,0	
Bibliothèque nationale	39	39	9	23,1	
Travaux publics	1 148	967	218	22,5	
Service canadien des pénitenciers	238	224	51	21,8	
Expansion économique régionale	50	42	9	21,4	
Emploi et Immigration	60	58	12	20,7	
Agriculture	3 502	3 396	699	20,6	
Affaires urbaines	5	5	1	20,0	
Communications	654	638	126	19,7	
Défense nationale (civils)	2 713	2 589	498	19,2	
Energie, Mines et Ressources	1 139	1 128	215	19,1	
Santé nationale et Bien-être social	769	725	122	16,8	
Affaires extérieures	99	99	16	16,2	
Affaires indiennes et du Nord canadien	1 191	918	147	16,0	
Transports	7 932	6 916	1 077	15,6	
Travail	32	27	4	14,8	
Gendarmerie royale du Canada (civils)	48	37	5	13,5	
Musées nationaux du Canada	241	240	31	12,9	
Commission canadienne des transports	65	65	7	10,8	
Pêches et Environnement	4 172	3 964	421	10,6	
Office national de l'énergie	31	30	2	6,7	
Commission canadienne des grains	340	326	14	4,3	
Bureau du Vérificateur général	1	1	0	0,0	
Commission de lutte contre l'inflation	33	0	0	0,0	
Sciences et Technologie	5	5	0	0,0	

* Première langue officielle de l'employé.
 Le pourcentage des francophones a été établi à partir du nombre des employés dont la première langue officielle est indiquée sur les documents (voir tableau 7).

Source : Ministère des Approvisionnement et Services

Source : Ministère des Approvisionnement et Services

Tableau 29

Catégorie Administration et service extérieur et francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones^a dans la catégorie Administration et service extérieur^b, selon le ministère, 1977

Ministère	Effectif total		Anglo.	Franco.	%
	de la	+ N.			
Secrétariat d'Etat	1 862	1 829	1 309	71,6	
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	192	128	60	46,5	
Commission de la fonction publique	801	759	356	46,5	
Agence canadienne de développement international	468	440	195	44,2	
Affaires urbaines	48	44	19	43,2	
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	194	188	79	42,0	
Commission nationale des libérations conditionnelles	75	70	25	35,7	
Bureau du Conseil privé	64	64	21	32,8	
Sciences et Technologie	59	58	18	31,0	
Archives publiques	104	101	31	30,7	
Emploi et Immigration	10 861	10 361	3 181	30,7	
Postes	2 392	2 184	651	29,8	
Solliciteur général	84	68	20	29,4	
Finances	121	116	34	29,3	
Bureau du Vérificateur général ^d	136	131	38	29,0	
Service canadien des pénitenciers	1 623	1 546	449	29,0	
Cour fédérale	47	46	13	28,3	
Musées nationaux du Canada	196	191	54	28,3	
Statistique Canada	710	674	190	28,2	
Commission canadienne des transports	229	225	63	28,0	
Communications	383	372	103	27,7	
Expansion économique régionale	459	411	112	27,3	
Affaires extérieures	1 016	977	253	25,9	
Commission canadienne des pensions	28	28	7	25,0	
Consommation et Corporations	662	656	158	24,1	
Justice	57	54	13	24,1	
Revenu national, Douanes et accise/impôt	11 849	11 185	2 542	22,7	
Conseil du Trésor	418	387	87	22,5	
Approvisionnement et Services	2 762	2 668	566	21,2	
Santé nationale et Bien-être social	1 325	1 219	255	20,9	
Travaux publics	1 137	975	194	19,9	
Bibliothèque nationale	26	26	5	19,2	
Travail	293	281	53	18,9	
Pêches et Environnement	1 168	1 096	201	18,3	
Affaires des anciens combattants	558	532	94	17,7	
Défense nationale (civils)	1 511	1 430	251	17,6	
Agriculture	684	669	116	17,3	
Transports	2 005	1 679	289	17,2	
Industrie et Commerce	1 354	1 284	217	16,9	
Assurances	98	97	16	16,5	
Affaires indiennes et du Nord canadien	2 249	1 921	313	16,3	
Office national de l'énergie	60	56	9	16,1	
Energie, Mines et Ressources	313	303	48	15,8	
Gendarmerie royale du Canada (civils)	139	120	18	15,0	
Commission de lutte contre l'inflation	268	7	1	14,3	
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	137	137	15	10,9	
Commission canadienne des grains	29	28	1	3,6	

^a Première langue officielle de l'employé.
^b Les francophones des groupes et niveaux de cette catégorie assimilés à la « Haute direction » sont également comptés dans le tableau 27.
^c Le pourcentage des francophones a été établi à

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

partir du nombre des employés dont la première langue officielle est indiquée sur les documents (voir la Note technique de cet appendice.

Tableau 28

Catégorie Scientifiques et spécialistes et francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones^a dans la catégorie Scientifiques et spécialistes^b, selon le ministère, 1977

Ministère	Effectif total		Anglo.	Francophones	%
	de la	catégorie			
Commission de la fonction publique	1 719	1 675	1 292	77,1	
Conseil du Trésor	62	54	21	38,9	
Assurances	16	16	6	37,5	
Service canadien des pénitenciers	498	471	153	32,5	
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	49	28	9	32,1	
Agence canadienne de développement international	53	51	16	31,4	
Gendarmerie royale du Canada (civils)	7	7	2	28,6	
Archives publiques	96	96	26	27,1	
Emploi et Immigration	221	211	56	26,5	
Approvisionnement et Services	351	351	87	24,8	
Revenu national, Douanes et accise/impôt	2 682	2 603	597	22,9	
Justice	496	431	98	22,7	
Affaires des anciens combattants	1 136	985	216	21,9	
Finances	203	190	41	21,6	
Bureau du Vérificateur général ^c	191	185	39	21,1	
Secrétariat d'Etat	40	39	8	20,5	
Bibliothèque nationale	169	167	33	19,8	
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	44	41	7	17,1	
Expansion économique régionale	84	65	11	16,9	
Défense nationale (civils)	1 272	1 180	198	16,8	
Bureau du Conseil privé	6	6	1	16,7	
Travaux publics	630	562	92	16,4	
Affaires urbaines	32	32	5	15,6	
Statistique Canada	797	767	116	15,1	
Industrie et Commerce	74	68	10	14,7	
Musées nationaux du Canada	106	103	15	14,6	
Commission canadienne des transports	172	168	24	14,3	
Agriculture	2 166	2 121	288	13,6	
Postes	99	83	11	13,3	
Affaires indiennes et du Nord canadien	2 552	2 060	269	13,1	
Commission canadienne des pensions	26	23	3	13,0	
Solliciteur général	36	32	4	12,5	
Santé nationale et bien-être social	2 327	2 026	252	12,4	
Transports	805	685	82	12,0	
Consommation et Corporations	303	301	34	11,3	
Affaires extérieures	30	27	3	11,1	
Communications	313	306	33	10,8	
Travail	53	51	4	7,8	
Pêches et Environnement	2 959	2 794	209	7,5	
Sciences et Technologie	14	14	1	7,1	
Energie, Mines et Ressources	1 091	1 074	60	5,6	
Office national de l'énergie	136	129	4	3,1	
Commission canadienne des grains	23	22	0	0,0	
Commission de lutte contre l'inflation	37	1	0	0,0	
Commission nationale des libérations conditionnelles	3	3	0	0,0	
Cour fédérale	1	0	0	0,0	
Rétablissement agricole des Prairies	70	38	0	0,0	

^aPremière langue officielle de l'employé.

^bLes francophones des groupes et niveaux de cette

catégorie assimilés à la « Haute direction » sont également comptés dans le tableau 27.

^cLe pourcentage des francophones a été établi à

partir du nombre des employés dont la première

langue officielle est clairement indiquée sur les documents (voir tableau 7).

^dVoir la Note technique de cet appendice.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 27

Groupes et niveaux assimilés à la catégorie Haute direction et francophones
Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones occupant des postes dans des groupes et à des niveaux assimilés à la catégorie Haute direction, selon le ministère, 1977

Ministère	Effectif total	des groupes et niveaux assimilés ^a	N.	%
Commission de lutte contre l'inflation	1	1	100,0	1
Commission de la fonction publique	1	1	100,0	1
Emploi et Immigration	2	1	50,0	1
Musées nationaux du Canada	5	2	40,0	1
Consommation et Corporations	4	1	25,0	1
Affaires extérieures	62	14	22,6	1
Expansion économique régionale	6	1	16,7	1
Justice	39	6	15,4	1
Communications	7	1	14,3	1
Affaires indiennes et du Nord canadien	8	1	12,5	1
Statistique Canada	32	4	12,5	1
Revenu Canada, Impôt	9	1	11,1	1
Défense nationale	19	2	10,5	1
Agriculture	58	4	6,9	1
Santé nationale et Bien-être social	68	4	5,9	1
Pêches et Environnement	57	1	1,8	1
Agence canadienne de développement international	1	0	0,0	1
Archives publiques	1	0	0,0	1
Commission canadienne des pensions	2	0	0,0	1
Commission canadienne des transports	3	0	0,0	1
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	3	0	0,0	1
Energie, Mines et Ressources	32	0	0,0	1
Finances	1	0	0,0	1
Industrie et Commerce	25	0	0,0	1
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	1	0	0,0	1
Office national de l'énergie	5	0	0,0	1
Postes	1	0	0,0	1
Sciences et Technologie	1	0	0,0	1
Service canadien des pénitenciers	1	0	0,0	1
Solliciteur général	1	0	0,0	1
Transports	4	0	0,0	1
Travaux publics	13	0	0,0	1

^a Selon la déclaration du titulaire.
Les données intéressant ces groupes et niveaux
proviennent de la C.F.P. Ces groupes et niveaux
sont définis dans la Note technique de cet
appendice.

Tableau 26

Catégorie Haute direction et francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des francophones^a occupant des postes de Haute direction^b, selon le ministère, 1977

Ministère	Effectif	total de la	Francophones
		catégorie	N. %
Commission nationale des libérations conditionnelles	1		1 100,0
Archives publiques	2		1 50,0
Secrétariat d'Etat	26		13 50,0
Agence canadienne de développement international	30		14 46,7
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	7		3 42,9
Service canadien des pénitenciers	17		7 41,2
Commission de la fonction publique	30		11 36,7
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	20		7 35,0
Bureau du Vérificateur général ^c	18		6 33,3
Commission des relations de travail de la Fonction publique	6		2 33,3
Bureau du Conseil privé	28		9 32,1
Affaires urbaines	13		4 30,8
Santé nationale et Bien-être social	58		17 29,3
Emploi et Immigration	89		25 28,1
Communications	32		8 25,0
Travail	17		4 23,5
Conseil du Trésor	94		22 23,4
Expansion économique régionale	39		9 23,1
Affaires indiennes et du Nord canadien	60		13 21,7
Transports	91		18 19,8
Travaux publics	47		9 19,1
Postes	37		7 18,9
Approvisionnements et Services	68		12 17,6
Statistique Canada	29		5 17,2
Industrie et Commerce	77		13 16,9
Commission canadienne des transports	14		2 14,3
Office national de l'énergie	7		1 14,3
Consommation et Corporations	36		5 13,9
Revenu national, Douanes et accise	24		3 12,5
Solliciteur général	8		1 12,5
Pêches et Environnement	81		10 12,3
Sciences et Technologie	18		2 11,1
Finances	37		4 10,8
Affaires des anciens combattants	10		1 10,0
Revenu national, Impôt	31		3 9,7
Défense nationale	22		2 9,1
Affaires extérieures	12		1 8,3
Energie, Mines et Ressources	31		2 6,4
Agriculture	19		1 5,3
Assurances	2		0 0,0
Commission de lutte contre l'inflation	17		0 0,0
Justice	1		0 0,0
Musées nationaux du Canada	5		0 0,0

^a Selon la déclaration du titulaire.^b Les données intéressant la catégorie Haute direction proviennent de la C.F.P. et comprennent 101 employés qui étaient en congé ou nommés à titre provisoire. Plusieurs membres de la Haute^c Voir la Note technique de cet appendice d'entre eux n'apparaissent pas dans ce tableau. compte de leur ministère d'origine. Ainsi, 13 ministères, cependant, les données tiennent direction sont détachés après d'autres

Catégorie professionnelle et groupe linguistique
Répartition, en pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle et le groupe linguistique, 1977

Graphique 4

Note : Voir le tableau 14 de cet appendice.

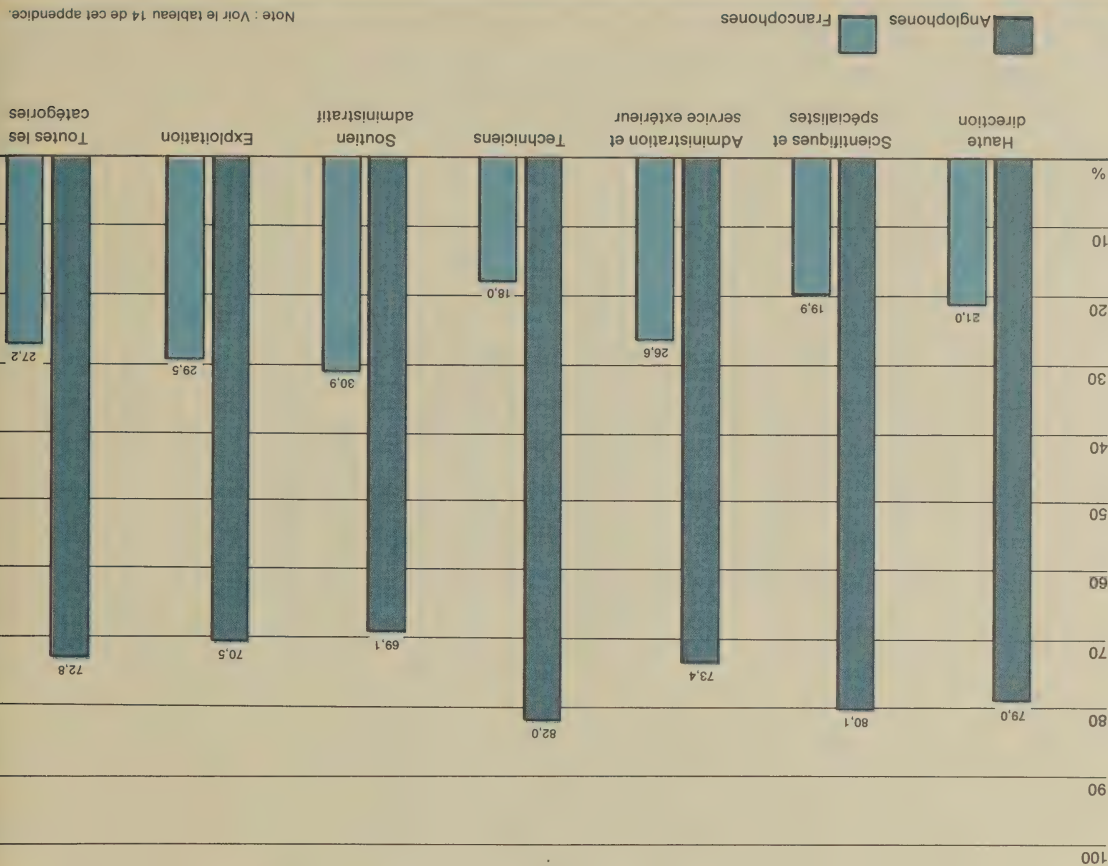


Tableau 25

Catégorie Exploitation et femmes

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie Exploitation, selon le ministère, 1977

Ministère	Effectif total de la catégorie	N.	%
Santé nationale et Bien-être social	1 292	732	56,7
Affaires des anciens combattants	2 469	911	36,9
Approvisionnement et Services	1 575	422	26,8
Gendarmerie royale du Canada (civils)	413	110	26,6
Postes	55 150	13 208	23,9
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	54	11	20,4
Affaires indiennes et du Nord canadien	2 688	402	15,0
Bureau du Conseil privé	16	2	12,5
Justice	8	1	12,5
Emploi et Immigration	98	12	12,2
Travaux publics	4 636	516	11,1
Agence canadienne de développement international	10	1	10,0
Défense nationale (civils)	21 171	2 124	10,0
Musées nationaux du Canada	240	22	9,2
Bibliothèque nationale	12	1	8,3
Agriculture	1 677	77	4,6
Revenu national, Douanes et accise/impôt	245	8	3,3
Archives publiques	35	1	2,9
Service canadien des pénitenciers	5 831	120	2,1
Pêches et Environnement	1 064	18	1,7
Commission canadienne des grains	442	7	1,6
Affaires extérieures	219	2	0,9
Transports	5 939	51	0,9
Expansion économique régionale	206	1	0,5
Energie, Mines et Ressources	306	1	0,3
Affaires urbaines	1	0	0,0
Bureau du Vérificateur général ^a	8	0	0,0
Commission canadienne des transports	1	0	0,0
Commission de la fonction publique	29	0	0,0
Commission de lutte contre l'inflation	2	0	0,0
Communications	86	0	0,0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	1	0	0,0
Conseil du Trésor	4	0	0,0
Consommation et Corporations	31	0	0,0
Cour fédérale	4	0	0,0
Finances	8	0	0,0
Industrie et Commerce	16	0	0,0
Office national de l'énergie	2	0	0,0
Sciences et Technologie	2	0	0,0
Secrétariat d'Etat	3	0	0,0
Solliciteur général	2	0	0,0
Statistique Canada	44	0	0,0
Travail	6	0	0,0

^aVoir la Note technique de cet appendice.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 24

Catégorie Soutien administratif et femmes

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie Soutien administratif, selon le ministère, 1977

Ministère	Total de la catégorie	
	N.	%
Gendarmerie royale du Canada (civils)	2 580	93,0
Bureau du Vérificateur général ^a	73	90,4
Justice	443	90,3
Sciences et Technologie	40	90,0
Conseil du Trésor	235	89,8
Secrétariat d'Etat	1 083	88,6
Commission nationale des libérations conditionnelles	142	88,0
Office national de l'énergie	115	87,8
Affaires urbaines	63	87,3
Communications	674	86,9
Commission de la fonction publique	883	86,0
Industrie et Commerce	801	86,0
Expansion économique régionale	416	84,9
Finances	279	84,9
Commission de lutte contre l'inflation	273	84,2
Travail	291	84,2
Agriculture	1 718	83,9
Bibliothèque nationale	235	83,4
Musées nationaux du Canada	190	83,2
Consommation et Corporations	885	82,9
Agence canadienne de développement international	374	82,4
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	366	82,2
Service canadien des pénitenciers	1 475	82,1
Affaires indiennes et du Nord canadien	2 225	81,4
Assurances	64	81,3
Santé nationale et Bien-être social	3 805	81,1
Emploi et Immigration	11 942	80,5
Postes	2 764	80,4
Solliciteur général	81	80,2
Revenu national, Douanes et accise/impôt	9 104	79,8
Commission canadienne des grains	150	79,3
Défense nationale (civils)	8 353	79,3
Commission canadienne des transports	328	78,7
Rétablissement agricole des Prairies	111	78,4
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	180	78,3
Pêches et Environnement	2 109	77,8
Bureau du Conseil privé	152	77,6
Energie, Mines et Ressources	787	75,7
Travaux publics	1 494	75,2
Commission canadienne des pensions	258	74,8
Statistique Canada	2 765	72,9
Transports	3 294	71,1
Approvisionnement et Services	5 139	70,3
Affaires des anciens combattants	1 516	69,9
Cour fédérale	81	69,1
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	186	64,0
Affaires extérieures	1 736	62,6
Archives publiques	326	58,0

Voir la Note technique de cet appendice.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 23

Catégorie Techniciens et femmes

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie Techniciens, selon le

Ministère	Effectif total de la catégorie	N.	%
Bureau du Vérificateur général ^a	1	1	100,0
Sciences et Technologie	5	5	100,0
Bibliothèque nationale	39	33	84,6
Secrétariat d'Etat	20	15	75,0
Affaires des anciens combattants	162	115	71,0
Solliciteur général	3	2	66,7
Affaires urbaines	5	3	60,0
Bureau du Conseil privé	5	3	60,0
Justice	32	18	56,3
Commission de lutte contre l'inflation	33	18	54,5
Travail	32	16	50,0
Emploi et Immigration	60	28	46,7
Finances	36	16	44,4
Conseil du Trésor	12	5	41,7
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	17	7	41,2
Santé nationale et Bien-être social	769	299	38,9
Archives publiques	112	42	37,5
Statistique Canada	737	273	37,0
Industrie et Commerce	62	20	32,3
Office national de l'énergie	31	10	32,3
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	22	7	31,8
Revenu national, Douanes et accise/impôt	35	11	31,4
Commission de la fonction publique	225	68	30,2
Expansion économique régionale	50	13	26,0
Affaires indiennes et du Nord canadien	1 191	308	25,9
Gendarmerie royale du Canada (civils)	48	12	25,0
Musées nationaux du Canada	241	60	24,9
Agence canadienne de développement international	10	2	20,0
Service canadien des pénitenciers	238	41	17,2
Approvisionnement et Services	103	15	14,6
Commission canadienne des transports	65	9	13,8
Agriculture	3 502	432	12,3
Energie, Mines et Ressources	1 139	110	9,7
Affaires extérieures	99	8	8,1
Commission canadienne des grains	340	27	7,9
Pêches et Environnement	4 172	306	7,3
Communications	654	33	5,0
Consommation et Corporations	548	24	4,4
Travaux publics	1 148	43	3,7
Défense nationale (civils)	2 713	94	3,5
Postes	152	4	2,6
Transports	7 932	176	2,2

^aVoir la Note technique de cet appendice.
Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 22

Catégorie Administration et service extérieur et femmes

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie Administration et service extérieur, selon le ministère, 1977

Ministère	Effectif total de la catégorie	N.	%
Secrétariat d'Etat	1 862	916	49,2
Bibliothèque nationale	26	12	46,2
Musées nationaux du Canada	196	87	44,4
Justice	57	25	43,9
Commission nationale des libérations conditionnelles	75	30	40,0
Commission de la fonction publique	801	304	38,0
Gendarmerie royale du Canada (civils)	139	52	37,4
Santé nationale et Bien-être social	1 325	416	31,4
Affaires urbaines	48	15	31,3
Consommation et Corporations	662	203	30,7
Commission de lutte contre l'inflation	268	80	29,9
Finances	121	35	28,9
Commission canadienne des pensions	28	8	28,6
Solliciteur général	84	24	28,6
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	192	54	28,1
Bureau du Conseil privé	64	18	28,1
Emploi et Immigration	10 861	3 040	28,0
Sciences et Technologie	59	16	27,1
Bureau du Vérificateur général ^a	136	36	26,5
Office national de l'énergie	60	15	25,0
Travail	293	73	24,9
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	194	48	24,7
Statistique Canada	710	168	23,7
Communications	383	89	23,2
Affaires indiennes et du Nord canadien	2 249	517	23,0
Conseil du Trésor	418	95	22,7
Pêches et Environnement	1 168	244	20,9
Commission canadienne des transports	229	46	20,1
Approvisionnement et Services	2 762	548	19,8
Agence canadienne de développement international	468	91	19,4
Revenu national, Douanes et accise/impôt	11 849	2 239	18,9
Energie, Mines et Ressources	313	59	18,8
Agriculture	684	120	17,5
Service canadien des pénitenciers	1 623	281	17,3
Affaires des anciens combattants	558	96	17,2
Transports	2 005	316	15,8
Archives publiques	104	16	15,4
Travaux publics	1 137	171	15,0
Cour fédérale	47	7	14,9
Assurances	98	14	14,3
Défense nationale (civils)	1 511	214	14,2
Expansion économique régionale	459	62	13,5
Affaires extérieures	1 016	118	11,6
Industrie et Commerce	1 354	156	11,5
Commission canadienne des grains	29	2	6,9
Postes	2 392	161	6,7
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	137	3	2,2

^a Les femmes des groupes et niveaux de cette catégorie assimilés à la « Haute direction » sont également comptés dans le tableau 20.
^b Voir la Note technique de cet appendice.
Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 21

Catégorie Scientifiques et spécialistes et femmes

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes de la catégorie Scientifiques et spécialistes^a, selon le ministère, 1977

Ministère	Effectif total de la catégorie	Femmes	
		N.	%
Cour fédérale	1	1	100,0
Affaires des anciens combattants	1 136	963	84,8
Bibliothèque nationale	169	110	65,1
Santé nationale et Bien-être social	2 327	1 264	54,3
Commission de la fonction publique	1 719	882	51,3
Gendarmérie royale du Canada (civils)	7	3	42,9
Affaires indiennes et du Nord canadien	2 552	1 016	39,8
Commission nationale des libérations conditionnelles	3	1	33,3
Affaires extérieures	30	9	30,0
Secrétariat d'État	40	12	30,0
Sciences et Technologie	14	4	28,6
Musées nationaux du Canada	106	29	27,4
Archives publiques	96	26	27,1
Solliciteur général	36	9	25,0
Service canadien des pénitenciers	498	124	24,9
Justice	496	98	19,8
Statistique Canada	797	158	19,8
Conseil du Trésor	62	12	19,4
Industrie et Commerce	74	14	18,9
Bureau du Conseil privé	6	1	16,7
Emploi et Immigration	221	33	14,9
Expansion économique régionale	84	11	13,1
Commission canadienne des grains	23	3	13,0
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	49	6	12,2
Commission canadienne des pensions	26	3	11,5
Défense nationale (civils)	1 272	146	11,5
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	44	5	11,4
Commission de lutte contre l'inflation	37	4	10,8
Finances	203	22	10,8
Travail	53	5	9,4
Bureau du Vérificateur général ^b	191	16	8,4
Commission canadienne des transports	172	13	7,6
Agence canadienne de développement international	53	4	7,5
Consommation et Corporations	303	22	7,3
Postes	99	6	6,1
Energie, Mines et Ressources	1 091	64	5,9
Office national de l'énergie	136	8	5,9
Pêches et Environnement	2 959	171	5,8
Agriculture	2 166	119	5,5
Approvisionnement et Services	351	17	4,8
Communications	313	14	4,5
Transports	805	28	3,5
Revenu national, Douanes et accise/impôt	2 682	91	3,4
Affaires urbaines	32	1	3,1
Travaux publics	630	17	2,7
Rétablissement agricole des Prairies	70	1	1,4
Assurances	16	0	0,0

^a Les femmes des groupes et niveaux de cette catégorie assimilés à la « Haute direction » sont également comptés dans le tableau 20.

^b Voir la Note technique de cet appendice.

Source : Ministère des Approvisionnements et Services

Tableau 20

Groupes et niveaux assimilés à la catégorie Haute direction et femmes
Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes occupant des postes dans des groupes et à des niveaux assimilés à la catégorie Haute direction, selon le ministère, 1977

Effectif total
des assimilés^a
N.
Femmes
%

Musées nationaux du Canada	5	1	20,0
Expansion économique régionale	6	1	16,7
Statistique Canada	32	2	6,2
Santé nationale et Bien-être social	68	4	5,9
Justice	39	2	5,1
Affaires extérieures	62	0	0,0
Affaires indiennes et du Nord canadien	8	0	0,0
Agence canadienne de développement international	1	0	0,0
Agriculture	58	0	0,0
Archives publiques	1	0	0,0
Commission canadienne des pensions	2	0	0,0
Commission canadienne des transports	3	0	0,0
Commission de la fonction publique	1	0	0,0
Commission de lutte contre l'inflation	1	0	0,0
Communications	7	0	0,0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	3	0	0,0
Consommation et Corporations	4	0	0,0
Défense nationale (civils)	19	0	0,0
Emploi et Immigration	2	0	0,0
Energie, Mines et Ressources	32	0	0,0
Finances	1	0	0,0
Industrie et Commerce	25	0	0,0
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	1	0	0,0
Office national de l'énergie	5	0	0,0
Pêches et Environnement	57	0	0,0
Postes	1	0	0,0
Revenu national, Douanes et accise/impôt	9	0	0,0
Sciences et Technologie	1	0	0,0
Service canadien des pénitenciers	1	0	0,0
Solliciteur général	1	0	0,0
Transports	4	0	0,0
Travaux publics	13	0	0,0

^a Les données intéressant ces groupes et niveaux proviennent de la C.F.P. Ces groupes et niveaux sont définis dans la Note technique de cet appendice.

Tableau 19

Catégorie Haute direction et femmes

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes occupant des postes de Haute direction*, selon le ministère, 1977

Ministère	Effectif	N.	%
Total de la catégorie	Femmes		
Musées nationaux du Canada	5	1	20,0
Commission des relations de travail de la Fonction publique	6	1	16,7
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	7	1	14,3
Sciences et Technologie	18	2	11,1
Santé nationale et Bien-être social	58	6	10,3
Affaires des anciens combattants	10	1	10,0
Secrétariat d'Etat	26	2	7,7
Commission de lutte contre l'inflation	17	1	5,5
Bureau du Vérificateur général ^b	18	1	5,5
Finances	37	2	5,4
Conseil du Trésor	94	5	5,3
Expansion économique régionale	39	2	5,1
Ministères dont l'effectif est inférieur à 100 employés	20	1	5,0
Affaires indiennes et du Nord canadien	60	3	5,0
Bureau du Conseil privé	28	1	3,6
Emploi et Immigration	89	3	3,4
Statistique Canada	29	1	3,4
Commission de la fonction publique	30	1	3,3
Communications	32	1	3,1
Consommation et Corporations	36	1	2,8
Industrie et Commerce	77	1	1,3
Affaires extérieures	12	0	0,0
Affaires urbaines	13	0	0,0
Agence canadienne de développement international	30	0	0,0
Agriculture	19	0	0,0
Approvisionnement et Services	68	0	0,0
Archives publiques	2	0	0,0
Assurances	2	0	0,0
Commission canadienne des transports	14	0	0,0
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	0	0,0
Défense nationale	22	0	0,0
Energie, Mines et Ressources	31	0	0,0
Justice	1	0	0,0
Office national de l'énergie	7	0	0,0
Pêches et Environnement	81	0	0,0
Postes	37	0	0,0
Revenu national, Douanes et accise	24	0	0,0
Revenu national, Impôt	31	0	0,0
Service canadien des pénitenciers	17	0	0,0
Solliciteur général	8	0	0,0
Transports	91	0	0,0
Travail	17	0	0,0
Travaux publics	47	0	0,0

* Les données intéressant la catégorie Haute

direction provenaient de la C.F.P. et comprennent

101 employés qui étaient en congé ou normés à

titre provisoire. Plusieurs membres de la Haute

direction sont détachés auprès d'autres

ministères; cependant, les données tiennent

compte de leur ministère d'origine. Ainsi, 13

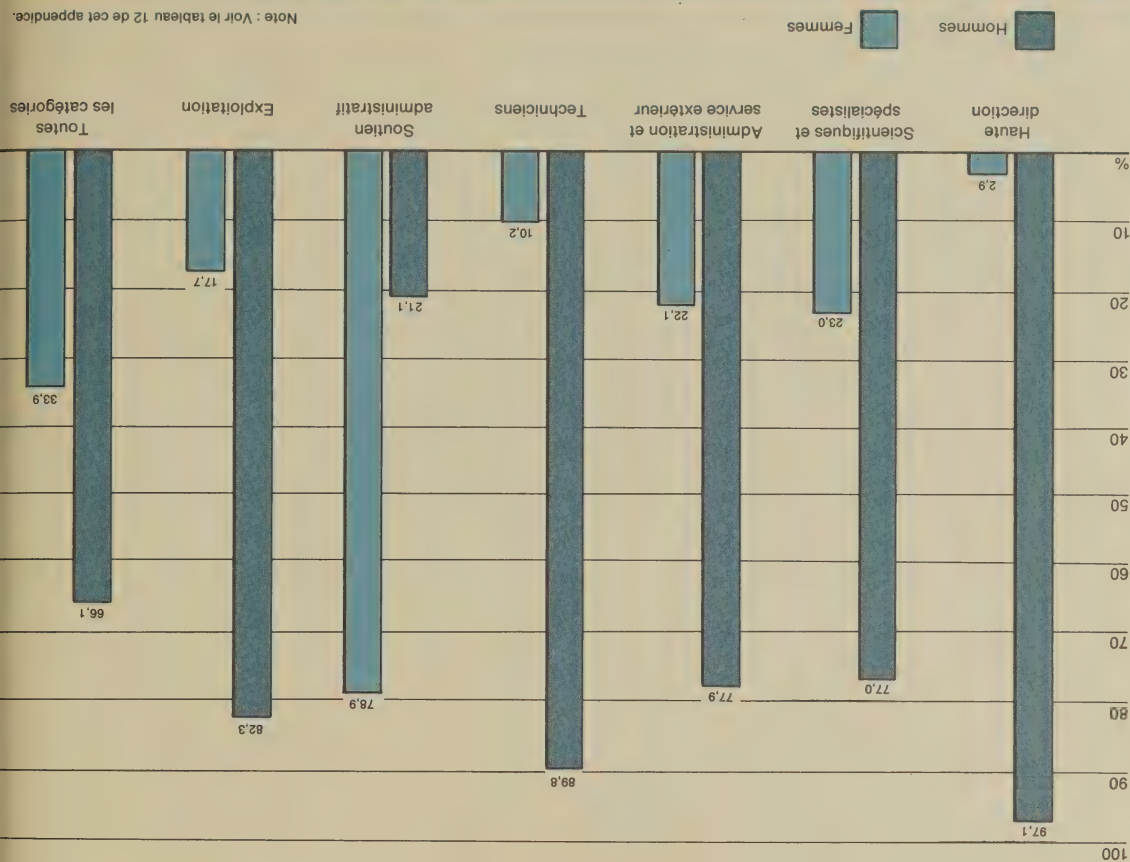
d'entre eux n'apparaissent pas dans ce tableau.

^bVoir la Note technique de cet appendice.

Graphique 3

Catégorie professionnelle et sexe

Répartition, en pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle et le sexe, 1977



Catégorie Haute direction, groupes et niveaux assimilés et sexe

répartition, en nombre et pourcentage, des membres de la Haute direction, selon le niveau et le sexe, et des assimilés, selon le sexe, 1976 et 1977

Niveau		1976		1977	
		Tous les employés	Femmes	Tous les employés	Femmes
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
Grand total ^b	1 733	1 694	39	1 800	1 752
100,0	100,0	97,7	2,3	100,0	97,3
1 268	1 238	97,6	2,4	1 324	1 286
662	642	97,0	3,0	659	633
100,0	100,0	97,0	3,0	100,0	96,1
436	429	98,4	1,6	483	474
100,0	100,0	98,4	1,6	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0
465	456	98,1	9	476	466
100,0	100,0	98,1	9	100,0	97,9
Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.	N.
1 268	1 238	97,6	30	1 324	1 286
662	642	97,0	20	659	633
100,0	100,0	97,0	20	100,0	96,1
436	429	98,4	7	483	474
100,0	100,0	98,4	7	100,0	98,1
157	154	98,1	3	169	166
100,0	100,0	98,1	3	100,0	98,2
13	13	100,0	0	13	13
100,0					

Les groupes et niveaux sont définis dans la Note technique de cet appendice.
 Les données intéressant la catégorie Haute direction ainsi que les groupes et niveaux assimilés ont été obtenues par la Commission en 1976 et 101 employés de la Haute direction en 1977, étaient en congé ou nommés à titre provisoire.

Catégorie Haute direction, groupes et niveaux assimilés et groupe linguistique

répartition, en nombre et pourcentage, de tous les membres de la Haute direction selon le groupe linguistique, selon le groupe linguistique, 1976 et 1977

Niveau	Niveau	1976		1977	
		Tous les employés	Tous les employés	Tous les employés	Tous les employés
Assimilés ^a	Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.
Grand total ^b	Grand total ^b	1 733	1 431	1 800	1 477
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1 268	1 009	72,6	70,5	1 324	92,3
662	527	38,2	36,8	659	44,6
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
436	353	24,9	24,5	483	32,6
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
157	118	9,0	8,2	169	11,4
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
13	11	0,7	0,8	13	0,9
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
465	422	26,7	29,5	476	32,2
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Assimilés ^a	Assimilés ^a	N.	N.	N.	N.
1 268	1 009	72,6	70,5	1 324	92,3
662	527	38,2	36,8	659	44,6
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
436	353	24,9	24,5	483	32,6
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
157	118	9,0	8,2	169	11,4
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
13	11	0,7	0,8	13	0,9
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
465	422	26,7	29,5	476	32,2
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Les groupes et niveaux sont définis dans la Note technique de cet appendice.
 Les données intéressant la catégorie Haute direction ainsi que les groupes et niveaux assimilés ont été obtenues par la Commission en 1976 et 101 employés de la Haute direction en 1977, étaient en congé ou nommés à titre provisoire.

Catégorie	Groupe	professionnel	professionnelle
	Tous les + Anglo.	employés ^a Franco. ^b	Tous les + Anglo.
	Francophones	Anglophones	Francophones
1977			
19,1	30,9	19,1	30,9
	Techniciens divers (GT)	1 904	1 725
	Soutien	71 748	62 728
	Total	43 640	69,6
	Commis aux écritures et aux règlements (CR)	50 896	44 556
30,6	Communications (CM)	869	826
19,7	Mécanographie (OE)	740	645
35,1	Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	16030	13 893
32,1	Téléphonistes (TE)	279	248
20,0	Traitement des données (DA)	2 934	2 560
32,0	Total	106 352	87 971
29,5	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	2 922	2 567
21,9	Equipage de navires (SC)	2 342	2 075
20,2	Gardiens de phare (LI)	535	504
10,6	Manœuvres et hommes de métier (GL)	19 338	16 179
22,9	Opérations postales (petits bureaux) (RV)	7 504	3 484
31,1	Opérations postales (PO)	46 853	39 025
35,6	Pompiers (FR)	1 535	1 365
13,8	Réparation de navires (SR)	2 734	2 471
2,2	Services correctionnels (CX)	3 854	3 694
33,3	Service d'imprimerie (PR)	1 318	1 248
58,3	Service divers (GS)	13 198	11 528
25,2	Services hospitaliers (HS)	4 219	3 831
36,1		2 697	70,4
	Le total ne correspond pas à l'addition des chiffres concernant les francophones et les anglophones parce que dans 35 846 cas en 1976 et dans 38 634 cas en 1977, la première langue officielle de l'employé n'est pas indiquée. Selon la déclaration des intéressés dans le cas des membres de la Haute direction, pour les autres catégories, il s'agit de la première langue officielle de l'employé. Le total ne correspond pas à l'addition du total de chaque catégorie parce qu'un certain nombre de postes n'ont pas été classés dans l'une ou l'autre de ces catégories (514 en 1976 et 624 en 1977). Les données intéressant la catégorie Haute direction proviennent de la C.F.P. et comprennent 65 employés en 1976 et 101 en 1977 qui étaient en congé ou nommés à titre provisoire. Ils ne sont cependant pas comptés dans le total de toutes les catégories.	2 697	70,4
	Source : Commission de la fonction publique (catégorie Haute direction) et ministère des Approvisionnement et Services (autres catégories).	2 697	70,4

Catégorie	Groupe	Professionnelle	Administration et	Service extérieur	1976				1977			
					Tous les	Anglo-	Anglophones	Francophones	Tous les	Anglo-	Anglophones	Francophones
					employés ^a	employés ^a	N.	%	employés ^a	employés ^a	N.	%
					49 240	45 629	33 755	74,0	11 874	26,0	51 257	47 824
					1 513	1 428	1 209	84,7	219	15,3	1 611	1 553
					24 776	23 314	17 401	74,6	5 913	25,4	25 224	23 721
					1 559	1 418	1 221	86,1	197	13,9	1 563	1 419
					137	137	137	100	137	100	137	137
					2 144	2 044	1 724	84,3	320	15,7	2 214	2 115
					2 007	1 812	1 431	79,0	381	21,0	2 213	2 048
					2 914	2 594	1 863	71,8	731	28,2	2 967	2 665
					790	717	591	82,4	126	17,6	826	763
					1 842	1 640	1 289	78,6	351	21,4	1 895	1 750
					1 300	1 252	973	77,7	279	22,3	1 305	1 269
					7 881	7 083	5 117	72,2	1 966	27,8	8 388	7 668
					995	883	623	70,6	260	29,4	1 016	931
					247	198	129	65,2	69	34,8	247	202
					1 272	1 246	184	14,8	1 062	85,2	1 283	1 262
					26 181	24 000	19 660	81,9	4 340	18,1	26 500	24 655
					18,0	18,0	18,0	100	18,0	100	18,0	18,0
					2 229	2 026	1 810	89,3	216	10,7	2 265	2 032
					1 985	1 815	1 452	80,0	363	20,0	1 983	1 825
					3 076	2 850	2 310	81,1	540	18,9	3 158	2 913
					2 710	2 634	2 028	77,0	606	23,0	2 774	2 707
					1 270	1 203	965	80,2	238	19,8	1 265	1 195
					385	324	286	88,3	38	11,7	411	358
					1 402	1 288	1 050	81,5	238	18,5	1 435	1 231
					202	194	153	78,9	41	21,1	199	189
					1 162	935	832	89,0	103	11,0	1 182	989
					217	160	115	71,9	45	28,1	175	141
					1 623	1 466	1 070	73,0	396	27,0	1 763	1 632
					8 016	7 380	6 188	83,8	1 192	16,2	8 106	7 548
					83,5	83,5	83,5	100	83,5	100	83,5	83,5
					1 246	1 246	1 246	100	1 246	100	1 246	1 246
					16,5	16,5	16,5	100	16,5	100	16,5	16,5

Tableau 16

Catégorie, groupe professionnel et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, le groupe professionnel et le groupe linguistique, 1976 et 1977

Catégorie	Groupe	Tous les employés ^a Franco. ^b			Anglo. ^b			Tous les employés ^a Franco. ^b			Anglo. ^b		
		N.	%	Francophones	N.	%	Francophones	N.	%	Francophones	N.	%	Francophones
Toutes les catégories ^a		279 314	243 468	179 480	73,7	63 988	26,3	282 788	244 154	177 735	72,8	66 419	27,2
Haute direction ^a	Haute direction (SX)	1 268	1 268	1 009	79,6	259	20,4	1 324	1 324	1 046	79,0	278	21,0
Scientifiques et spécialistes	Total	24 076	21 960	17 486	79,6	4 474	20,4	24 252	22 344	17 907	80,1	4 437	19,9
	Actariat (AC)	20	20	12	60,0	8	40,0	21	20	12	60,0	8	40,0
	Agriculture (AG)	383	370	311	84,1	59	15,9	390	382	321	84,0	61	16,0
	Architecture et urbanisme (AR)	381	293	240	81,9	53	18,1	410	347	278	80,1	69	19,9
	Art dentaire (DE)	65	64	53	82,8	11	17,2	64	63	50	79,4	13	20,6
	Bibliothéconomie (LS)	447	421	347	82,4	74	17,6	458	437	359	82,2	78	17,8
	Chimie (CH)	437	421	372	88,4	49	11,6	436	428	385	90,0	43	10,0
	Droit (LA)	522	463	352	76,0	111	24,0	563	494	377	76,3	117	23,7
	Economie, sociologie et statistiques (ES)	2 665	2 449	2 082	85,0	367	15,0	2 632	2 441	2 097	85,9	344	14,1
	Enseignement (ED)	3 921	3 377	1 709	50,6	1 668	49,4	3 771	3 354	1 789	53,3	1 565	46,7
	Enseignement universitaire (UT)	203	174	126	72,4	48	27,6	211	177	128	72,3	49	27,7
	Ergothérapie et physiothérapie (OP)	75	61	59	96,7	2	3,3	67	55	52	94,5	3	5,5
	Génie et arpentage (EN)	2 562	2 241	2 012	89,8	229	10,2	2 598	2 330	2 077	89,1	253	10,9
	Mathématiques (MA)	131	121	108	89,3	13	10,7	140	131	115	87,8	16	12,2
	Medecine (MD)	384	358	300	83,8	58	16,2	383	341	284	83,3	57	16,7
	Medecine vétérinaire (VS)	588	574	432	75,3	142	24,7	601	588	453	77,0	135	23,0
	Météorologie (MT)	605	565	497	88,0	68	12,0	586	548	478	87,2	70	12,8
	Pharmacie (PH)	88	84	66	78,6	18	21,4	84	82	66	80,5	16	19,5
	Psychologie (PS)	89	84	57	67,9	27	32,1	100	93	64	68,8	29	31,2
	Recherche historique (HR)	264	224	172	76,8	52	23,2	268	248	179	72,2	69	27,8
	Recherche scientifique (SE)	2 278	2 216	2 099	94,7	117	5,3	2 253	2 191	2 072	94,6	119	5,4
	Règlement scientifique (SG)	536	515	413	80,2	102	19,8	539	528	423	80,1	105	19,9
	Sciences biologiques (BI)	807	731	661	90,4	70	9,6	876	817	746	91,3	71	8,7
	Sciences domestiques (HE)	75	65	53	81,5	12	18,5	66	55	45	81,8	10	18,2
	Sciences forestières (FO)	119	111	102	91,9	9	8,1	116	105	96	91,4	9	8,6
	Sciences infirmières (NU)	2 177	1 839	1 565	85,1	274	14,9	2 116	1 752	1 478	84,4	274	15,6
	Sciences physiques (PC)	579	546	518	94,9	28	5,1	613	582	552	94,8	30	5,2
	Service scientifique de la défense (DS)	493	479	404	84,3	75	15,7	527	503	426	84,7	77	15,3
	Service social (SW)	177	155	129	83,2	26	16,8	184	163	132	81,0	31	19,7
	Vérification (AV)	3 005	2 939	2 235	76,0	704	24,0	3 179	3 089	2 373	76,8	716	23,2

Catégorie	Groupe	1976			1977		
		Tous les employés ^a	Hommes	Femmes	Tous les employés ^a	Hommes	Femmes

Soutien	administratif	1976			1977		
		Tous les employés ^a	Hommes	Femmes	Tous les employés ^a	Hommes	Femmes
Exploitation	Total	71 748	15 482	21,6	72 586	15 285	21,1
	Commis aux écritures et aux règlements (CR)	50 896	13 598	26,7	52 126	13 367	25,6
	Communications (CM)	869	531	61,1	861	532	61,8
	Mécanographie (CE)	740	302	40,8	747	298	39,9
	Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	16 030	0,9	15 879	15 861	202	1,3
	Telephonistes (TE)	279	9	3,2	270	11	9,1
	Traitement des données (DA)	2 934	891	30,4	2 980	885	29,7
	Total	106 352	87 009	81,8	106 046	87 282	82,3
	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HF)	2 922	2 914	99,7	2 902	2 894	99,7
	Equipage de navires (SC)	2 342	2 324	99,2	2 322	2 301	99,1

Gardiens de phare (LI)	535	100,0	529	98,9	6	1,1	526	100,0	517	98,3	9	1,7
Manœuvres et hommes de métier (GL)	19 338	100,0	19 210	99,3	126	0,7	20 247	100,0	20 064	99,1	183	0,9
Opérations postales (petits bureaux) (RV)	7 504	100,0	2 520	33,6	4 980	66,4	6 535	100,0	2 372	36,3	4 162	63,7
Opérations postales (PO)	46 853	100,0	38 240	81,6	8 613	18,4	47 239	100,0	38 227	80,9	9 012	19,1
Pompiers (FR)	1 535	100,0	1 534	99,9	1	0,1	1 505	100,0	1 503	99,9	2	0,1
Réparation de navires (SR)	2 734	100,0	2 733	100,0	1	0,0	2 769	100,0	2 768	100,0	1	0,0
Services correctionnels (CX)	3 854	100,0	3 795	98,5	59	1,5	4 278	100,0	4 213	98,5	65	1,5
Services d'imprimerie (PR)	1 318	100,0	857	65,0	455	34,5	1 230	100,0	813	66,1	417	33,9
Services divers (GS)	13 198	100,0	10 216	77,4	2 981	22,6	13 016	100,0	9 956	76,5	3 058	23,5
Services hospitaliers (HS)	4 219	100,0	2 137	50,7	2 082	49,3	3 477	100,0	1 654	47,6	1 823	52,4

Dans 13 cas en 1976 et dans 3 cas en 1977, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé.

Chaque catégorie parce qu'un certain nombre de postes n'ont pas été classés dans l'une ou l'autre des catégories (514 en 1976 et 624 en 1977).

Les données intéressant la catégorie Haute direction proviennent de la C.F.P. et comprennent 55 employés en 1976 et 101 en 1977 qui étaient en fonction ou nommés à titre provisoire. Ils ne sont pas comptés dans le total de toutes les catégories.

Source : Commission de la fonction publique, catégorie Haute direction) et ministère des Approvisionnement et Services (autres catégories).

suite du tableau 15

Catégorie	Groupe	1976		1977	
		Tous les employés ^a	Hommes	Femmes	Tous les employés ^a
professionnelle	Administration et				
	Achat et approvisionnement (PG)	1 513	1 337	88,4	1 761
Administration et	Administration des programmes (PM)	24 776	19 977	80,6	4 799
	Commerce (CO)	1 559	1 486	95,3	73
Administration et	Gestion de la poste (PL)				505
	Gestion des systèmes informatiques (CS)	2 144	1 812	84,5	332
Administration et	Gestion des finances (FI)	2 007	1 751	87,2	256
	Gestion du personnel (PE)	2 914	2 139	73,4	775
Administration et	Organisation et méthodes (OM)	790	724	91,6	66
	Programmes de bien-être social (WP)	1 842	1 456	79,0	386
Administration et	Service extérieur (FS)	1 300	1 212	93,2	88
	Services administratifs (AS)	7 881	5 855	74,3	2 026
Administration et	Services d'information (IS)	995	100,0	100,0	65,8
	Stagiaire en administration (AT)	247	167	67,6	80
Administration et	Traduction (TR)	1 272	100,0	100,0	636
	Total	26 181	100,0	100,0	23 627
Techniciens	Contrôle de la circulation aérienne (AI)	2 229	100,0	100,0	2 193
	Dessin et illustrations (DI)	1 985	100,0	100,0	1 783
Techniciens	Électronique (EL)	3 076	100,0	100,0	3 063
	Inspection des produits primaires (PI)	2 710	100,0	100,0	2 635
Techniciens	Inspection technique (TI)	1 270	100,0	100,0	1 261
	Navigation aérienne (AO)	385	100,0	100,0	385
Techniciens	Officiers de navire (SO)	1 402	100,0	100,0	1 372
	Photographie (PV)	202	100,0	100,0	185
Techniciens	Radionavigraphie (RO)	1 162	100,0	100,0	1 131
	Soutien de l'enseignement (EU)	217	100,0	100,0	56
Techniciens	Soutien des sciences sociales (SI)	1 623	100,0	100,0	887
	Soutien technologique et scientifique (EG)	8 016	100,0	100,0	6 963
Techniciens	Techniciens divers (GT)	1 904	100,0	100,0	1 713
	Total	49 240	100,0	100,0	39 207
Administration et	Administration des programmes (PM)	24 776	19 977	80,6	4 799
	Commerce (CO)	1 559	1 486	95,3	73
Administration et	Gestion de la poste (PL)				505
	Gestion des systèmes informatiques (CS)	2 144	1 812	84,5	332
Administration et	Gestion des finances (FI)	2 007	1 751	87,2	256
	Gestion du personnel (PE)	2 914	2 139	73,4	775
Administration et	Organisation et méthodes (OM)	790	724	91,6	66
	Programmes de bien-être social (WP)	1 842	1 456	79,0	386
Administration et	Service extérieur (FS)	1 300	1 212	93,2	88
	Services administratifs (AS)	7 881	5 855	74,3	2 026
Administration et	Services d'information (IS)	995	100,0	100,0	65,8
	Stagiaire en administration (AT)	247	167	67,6	80
Administration et	Traduction (TR)	1 272	100,0	100,0	636
	Total	26 181	100,0	100,0	23 627
Techniciens	Contrôle de la circulation aérienne (AI)	2 229	100,0	100,0	2 193
	Dessin et illustrations (DI)	1 985	100,0	100,0	1 783
Techniciens	Électronique (EL)	3 076	100,0	100,0	3 063
	Inspection des produits primaires (PI)	2 710	100,0	100,0	2 635
Techniciens	Inspection technique (TI)	1 270	100,0	100,0	1 261
	Navigation aérienne (AO)	385	100,0	100,0	385
Techniciens	Officiers de navire (SO)	1 402	100,0	100,0	1 372
	Photographie (PV)	202	100,0	100,0	185
Techniciens	Radionavigraphie (RO)	1 162	100,0	100,0	1 131
	Soutien de l'enseignement (EU)	217	100,0	100,0	56
Techniciens	Soutien des sciences sociales (SI)	1 623	100,0	100,0	887
	Soutien technologique et scientifique (EG)	8 016	100,0	100,0	6 963
Techniciens	Techniciens divers (GT)	1 904	100,0	100,0	1 713
	Total	49 240	100,0	100,0	39 207

Tableau 15

Catégorie, groupe professionnel et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, le groupe professionnel et le sexe, 1976 et 1977

Catégorie	Groupe	1976		1977	
		Tous les employés ^a	Hommes	Femmes	Tous les employés ^a
Toutes les catégories ^b	Haute direction ^c	279 314	100,0	185,304	66,3
		1 268	100,0	1 238	97,6
Scientifiques et spécialistes	Total	24 076	100,0	18 439	76,6
		20	100,0	20	100,0
	Actuariat (AC)	383	100,0	373	97,4
		10	2,6	390	100,0
	Agriculture (AG)	383	100,0	373	97,4
		10	2,6	390	100,0
	Architecture et urbanisme (AR)	381	100,0	366	96,1
		15	3,9	410	100,0
	Art dentaire (DE)	65	100,0	65	100,0
		0	0,0	64	100,0
	Bibliothéconomie (LS)	447	100,0	162	36,2
		285	63,8	458	100,0
	Chimie (CH)	437	100,0	365	83,5
		72	16,5	436	100,0
	Droit (LA)	522	100,0	450	86,2
		72	13,8	563	100,0
	Economie, sociologie et statistiques (ES)	2 665	100,0	2 328	87,4
		337	12,6	2 632	100,0
	Enseignement (ED)	3 921	100,0	1 976	50,4
		1 945	49,6	3 771	100,0
	Enseignement universitaire (UT)	203	100,0	197	97,0
		6	3,0	211	100,0
	Ergothérapie et physiothérapie (OP)	75	100,0	5	6,7
		70	93,3	67	100,0
	Génie et arpentage (EN)	2 562	100,0	2 536	99,0
		26	1,0	2 598	100,0
	Mathématiques (MA)	131	100,0	106	80,9
		25	19,1	140	100,0
	Médecine (MD)	384	100,0	349	90,9
		35	9,1	383	100,0
	Médecine vétérinaire (VS)	588	100,0	569	96,8
		19	3,2	601	100,0
	Météorologie (MT)	605	100,0	579	95,7
		26	4,3	586	100,0
	Pharmacie (PH)	88	100,0	68	77,3
		20	22,7	84	100,0
	Psychologie (PS)	89	100,0	67	75,3
		22	24,7	100	100,0
	Recherche historique (HR)	264	100,0	201	76,1
		63	23,9	268	100,0
	Recherche scientifique (SE)	2 278	100,0	2 227	97,8
		51	2,2	2 253	100,0
	Réglementation scientifique (SG)	536	100,0	497	92,7
		39	7,3	539	100,0
	Sciences biologiques (BI)	807	100,0	695	86,1
		112	13,9	876	100,0
	Sciences domestiques (HE)	75	100,0	0	0,0
		75	100,0	66	100,0
	Sciences forestières (FO)	119	100,0	119	100,0
		0	0,0	116	100,0
	Sciences infirmières (NU)	2 177	100,0	74	3,4
		2 103	96,6	2 116	100,0
	Sciences physiques (PC)	579	100,0	517	89,3
		62	10,7	613	100,0
	Service scientifique de la défense (DS)	493	100,0	480	97,4
		13	2,6	527	100,0
		509	96,6	509	96,6
		18	3,4	509	96,6

Tableau 14

Catégorie professionnelle et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle et le groupe linguistique, 1976 et 1977

1976													1977												
Catégorie professionnelle	Tous les employés Franco. ^a		Anglophones		Francophones		Tous les employés Franco. ^a		Anglophones		Francophones		Tous les employés Franco. ^a		Anglophones		Francophones		Tous les employés Franco. ^a		Anglophones		Francophones		
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
Toutes les catégories ^b	279 314	243 468	179 480	73,7	63 988	26,3	35 846	282 788	244 154	177 735	72,8	66 419	27,2	38 634	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Haute direction ^c	1 268	1 268	1 009	79,6	259	20,4	—	1 324	1 324	1 046	79,0	278	21,0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
Scientifiques et spécialistes	24 076	21 960	17 486	79,6	4 474	20,4	2 116	24 252	22 344	17 907	80,1	4 437	19,9	1 908	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
Administration et service extérieur	49 240	45 629	33 755	74,0	11 874	26,0	3 611	51 257	47 824	35 081	73,4	12 743	26,6	3 433	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
Techniciens	26 181	24 000	19 660	81,9	4 340	18,1	2 181	26 800	24 655	20 214	82,0	4 441	18,0	2 145	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
Toutes les catégories de cadres ^b	100 700	92 611	71 734	77,5	20 877	22,5	8 089	103 532	95 855	74 053	77,3	21 802	22,7	7 677	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
Soutien administratif	71 748	62 728	43 640	69,6	19 088	30,4	9 020	72 586	64 096	44 316	69,1	19 780	30,9	8 490	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
Exploitation	106 352	87 971	64 025	72,8	23 946	27,2	18 381	106 046	84 055	59 296	70,5	24 759	29,5	21 991	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
Selon la déclaration des intéressés dans le cas des membres de la Haute direction, pour les autres catégories, il s'agit de la première langue officielle de l'emploi.																									
Le total ne correspond pas à l'addition de chaque catégorie parce qu'un certain nombre de postes n'ont pas été classés dans l'une ou l'autre de ces catégories (514 en 1976 et 624 en 1977).																									
Source : Commission de la fonction publique (catégorie Haute direction) et ministère des Approvisionnement et Services (autres catégories).																									

^a Selon la déclaration des intéressés dans le cas des membres de la Haute direction, pour les autres catégories, il s'agit de la première langue officielle de l'emploi.

^b Le total ne correspond pas à l'addition de chaque catégorie parce qu'un certain nombre de postes n'ont pas été classés dans l'une ou l'autre de ces catégories (514 en 1976 et 624 en 1977).

^c Source : Commission de la fonction publique (catégorie Haute direction) et ministère des Approvisionnement et Services (autres catégories).

Fonctionnaires de la Région de la capitale nationale
Répartition, en pourcentage, de l'effectif total des fonctionnaires de la Région de la capitale nationale, selon la catégorie professionnelle, 1973 à 1977

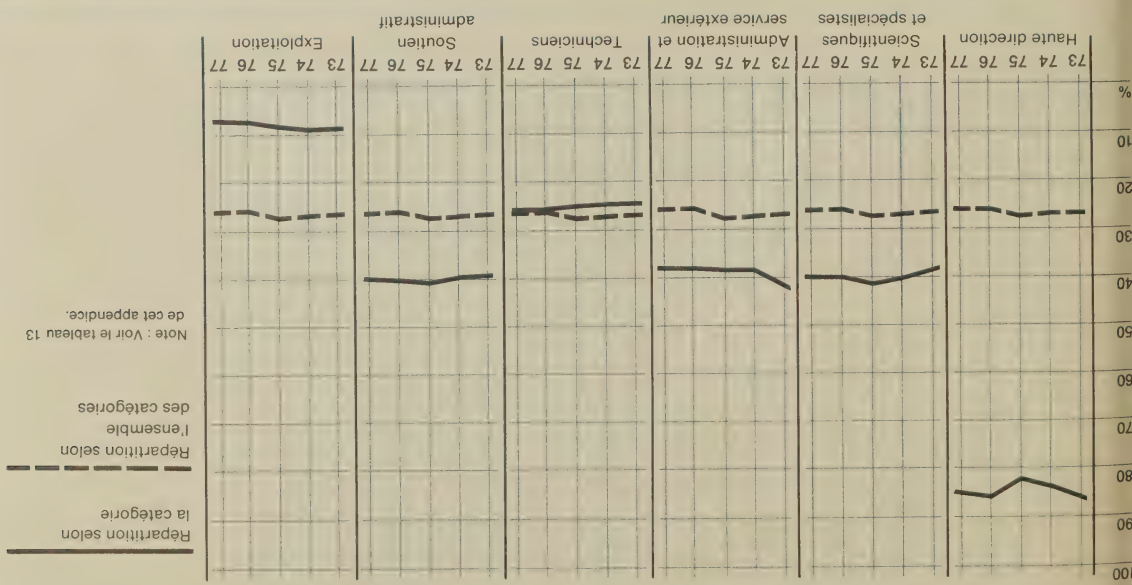


Tableau 13

Catégorie professionnelle et lieu de travail

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle et le lieu de travail, 1976 et 1977

Catégorie professionnelle		Tous les employés		Région de la capitale nationale		Autres lieux de travail		Tous les employés		Région de la capitale nationale		Autres lieux de travail	
		N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Haute direction ^b		279 314	100,0	73 739	26,4	205 575	73,6	282 788	100,0	74 847	26,5	207 941	73,5
Toutes les catégories ^a		1 268	100,0	1 092	86,1	176	13,9	1 324	100,0	1 130	85,3	194	14,7
Scientifiques et spécialistes		24 076	100,0	9 680	40,2	14 396	59,8	24 252	100,0	9 738	40,2	14 514	59,8
Administration et service extérieur		49 240	100,0	18 808	38,2	30 432	61,8	51 257	100,0	19 539	38,1	31 718	61,9
Techniciens		26 181	100,0	6 786	25,9	19 395	74,1	26 800	100,0	6 964	26,0	19 836	74,0
Toutes les catégories de cadres ^a		100 700	100,0	36 260	36,0	64 440	64,0	103 532	100,0	37 260	36,0	66 272	64,0
Soutien administratif		71 748	100,0	29 118	40,6	42 630	59,4	72 587	100,0	29 293	40,4	43 294	59,6
Exploitation		106 352	100,0	7 917	7,4	98 435	92,6	106 046	100,0	7 750	7,3	98 296	92,7

le total ne correspond pas à l'addition de chaque catégorie parce qu'un certain nombre de postes n'ont pas été classés dans l'une ou l'autre de ces catégories (514 en 1976 et 624 en 1977). Les données intéressant la catégorie Haute direction proviennent de la C.F.P. et comprennent 5 employés en 1976 et 101 employés en 1977 qui étaient en congé ou nommés à titre provisoire. Ils sont cependant pas comptés dans le total des catégories de cadres ni dans celui de toutes les catégories.

Source : Commission de la fonction publique (catégorie Haute direction) et ministère des Provisions et Services (autres catégories).

Graphique 1

Evolution des effectifs
Evolution des effectifs de la fonction publique, exprimée en pourcentage, selon la catégorie professionnelle, 1973 à 1977

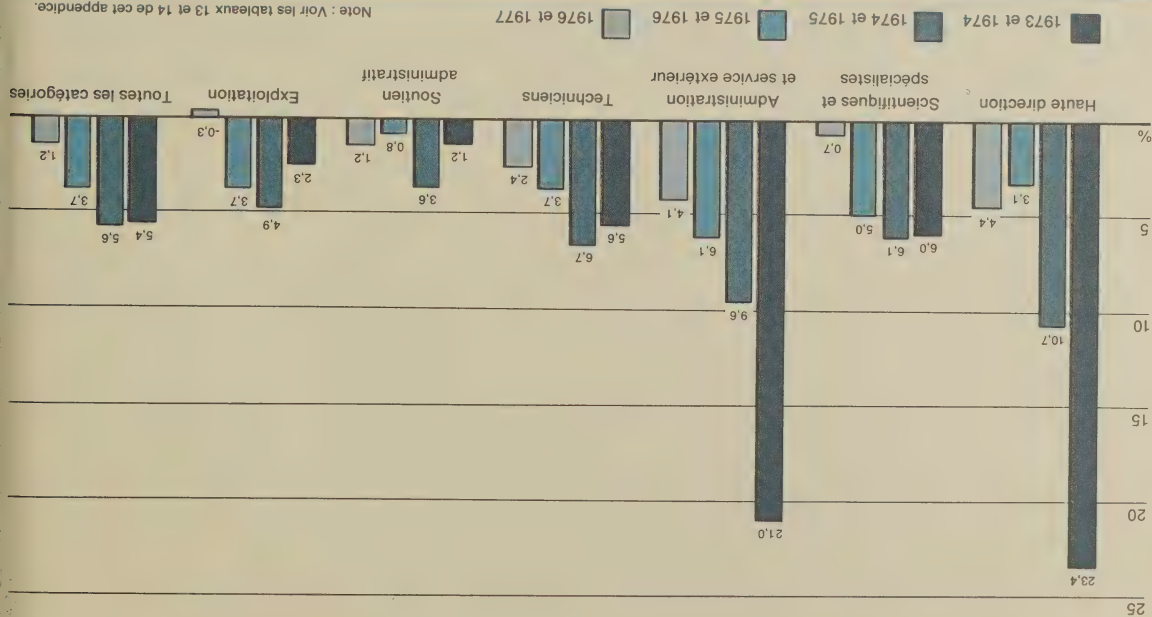


Tableau 12

Catégorie professionnelle et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle et le sexe, 1976 et 1977

Catégorie professionnelle	Tous les employés ^a		Hommes		Femmes		Tous les employés ^a		Hommes		Femmes	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Toutes les catégories^b	279 314	100,0	185 304	66,3	93 997	33,7	282 788	100,0	186 863	66,1	95 922	33,9
Haute direction ^c	1 268	100,0	1 238	97,6	30	2,4	1 324	100,0	1 286	97,1	38	2,9
Scientifiques et spécialistes	24 076	100,0	18 439	76,6	5 637	23,4	24 252	100,0	18 686	77,0	5 566	23,0
Administration et service extérieur	49 240	100,0	39 207	79,6	10 033	20,4	51 257	100,0	39 916	77,9	11 341	22,1
Techniciens	26 181	100,0	23 627	90,2	2 554	9,8	26 800	100,0	24 068	89,8	2 732	10,2
Toutes les catégories de cadres^d	100 700	100,0	82 447	81,9	18 253	18,1	103 532	100,0	83 856	81,0	19 676	19,0
Soutien administratif	71 748	100,0	15 482	21,6	56 266	78,4	72 586	100,0	15 285	21,1	57 301	78,9
Exploitation	106 352	100,0	87 009	81,8	19 330	18,2	106 046	100,0	87 282	82,3	18 761	17,7

^a Dans 13 cas en 1976 et dans 3 cas en 1977, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé.
^b Comprend 514 employés en 1976 et 624 en 1977 de la Commission des relations de travail de la Fonction publique, du Centre de la sécurité des télécommunications et d'autres employés dont le poste n'a pas encore été classé parmi l'une ou l'autre des catégories professionnelles.
^c Source : Commission de la fonction publique (catégorie Haute direction) et ministère des Approvisionnement et Services (autres catégories).

Les données intéressant la catégorie Haute direction proviennent de la C.F.P. et comprennent 65 employés en 1976 et 101 employés en 1977 qui ne sont cependant pas comptés dans le total des catégories de cadres ni dans celui de toutes les catégories.

répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le traitement annuel et le groupe linguistique, 1976 et 1977

Groupe linguistique	1976		1977	
	Tous les employés ^a	Anglo- Franco- les	Tous les employés ^a	Anglo- Franco- les
traitement annuel ^b				
279 314	243 468	179 480	282 788	244 154
248 311	224 346	165 002	250 223	224 186
total				
Joins de 6 000	36	17	12	70,6
6 000—6 499	317	220	134	60,9
6 500—6 999	1 785	1 489	1 193	80,1
7 000—7 499	2 608	2 119	1 358	64,1
7 500—7 999	5 673	4 438	2 935	66,1
8 000—8 499	8 390	7 067	5 230	74,0
8 500—8 999	6 630	5 383	3 545	65,9
9 000—9 499	8 652	7 285	5 040	69,2
9 500—9 999	12 758	11 319	7 936	70,1
10 000—10 999	21 949	20 209	14 415	71,3
11 000—11 999	20 947	19 577	14 167	72,4
12 000—12 999	38 400	33 933	24 254	71,5
13 000—13 999	26 404	23 974	17 007	70,9
14 000—14 999	15 688	14 666	11 412	77,8
15 000—15 999	14 707	13 528	10 045	74,3
16 000—16 999	14 495	13 665	10 292	75,3
17 000—17 999	9 178	8 587	6 416	74,7
18 000—18 999	5 318	4 930	3 814	77,4
19 000—19 999	5 262	4 877	3 661	74,9
20 000—20 999	3 727	3 489	2 641	75,7
21 000—21 999	2 923	2 689	2 058	76,5
22 000—22 999	3 269	3 050	2 478	81,2
23 000—23 999	3 164	2 963	2 272	76,7
24 000—24 999	1 887	1 770	1 490	84,2
25 000—25 999	2 201	2 054	1 694	82,5
26 000—26 999	2 024	1 867	1 622	86,9
27 000—27 999	1 606	1 501	1 292	86,1
28 000—28 999	1 477	1 369	1 147	83,8
29 000—29 999	916	859	729	84,9
30 000—30 999	1 103	992	864	87,1
31 000—31 999	1 084	991	863	87,1
32 000—32 999	661	595	501	84,2
33 000—33 999	876	790	662	86,3
34 000—34 999	736	679	616	90,7
35 000—35 999	278	247	211	85,4
36 000—36 999	288	264	238	90,2
37 000—37 999	267	253	225	88,9
38 000—38 999	131	119	102	85,7
39 000—39 999	190	168	143	85,1
40 000—40 999	358	319	251	78,7
41 000—41 999	43	32	24	75,0
42 000—42 999	5	3	3	100,0
43 000—43 999	31 003	19 122	14 478	75,7
44 000—44 999	32 565	19 968	14 572	73,0
45 000—45 999	32 565	19 968	14 572	73,0
46 000—46 999	32 565	19 968	14 572	73,0
47 000—47 999	32 565	19 968	14 572	73,0
48 000—48 999	32 565	19 968	14 572	73,0
49 000—49 999	32 565	19 968	14 572	73,0
50 000—50 999	32 565	19 968	14 572	73,0
51 000—51 999	32 565	19 968	14 572	73,0
52 000—52 999	32 565	19 968	14 572	73,0
53 000—53 999	32 565	19 968	14 572	73,0
54 000—54 999	32 565	19 968	14 572	73,0
55 000—55 999	32 565	19 968	14 572	73,0
56 000—56 999	32 565	19 968	14 572	73,0
57 000—57 999	32 565	19 968	14 572	73,0
58 000—58 999	32 565	19 968	14 572	73,0
59 000—59 999	32 565	19 968	14 572	73,0
60 000—60 999	32 565	19 968	14 572	73,0
61 000—61 999	32 565	19 968	14 572	73,0
62 000—62 999	32 565	19 968	14 572	73,0
63 000—63 999	32 565	19 968	14 572	73,0
64 000—64 999	32 565	19 968	14 572	73,0
65 000—65 999	32 565	19 968	14 572	73,0
66 000—66 999	32 565	19 968	14 572	73,0
67 000—67 999	32 565	19 968	14 572	73,0
68 000—68 999	32 565	19 968	14 572	73,0
69 000—69 999	32 565	19 968	14 572	73,0
70 000—70 999	32 565	19 968	14 572	73,0
71 000—71 999	32 565	19 968	14 572	73,0
72 000—72 999	32 565	19 968	14 572	73,0
73 000—73 999	32 565	19 968	14 572	73,0
74 000—74 999	32 565	19 968	14 572	73,0
75 000—75 999	32 565	19 968	14 572	73,0
76 000—76 999	32 565	19 968	14 572	73,0
77 000—77 999	32 565	19 968	14 572	73,0
78 000—78 999	32 565	19 968	14 572	73,0
79 000—79 999	32 565	19 968	14 572	73,0
80 000—80 999	32 565	19 968	14 572	73,0
81 000—81 999	32 565	19 968	14 572	73,0
82 000—82 999	32 565	19 968	14 572	73,0
83 000—83 999	32 565	19 968	14 572	73,0
84 000—84 999	32 565	19 968	14 572	73,0
85 000—85 999	32 565	19 968	14 572	73,0
86 000—86 999	32 565	19 968	14 572	73,0
87 000—87 999	32 565	19 968	14 572	73,0
88 000—88 999	32 565	19 968	14 572	73,0
89 000—89 999	32 565	19 968	14 572	73,0
90 000—90 999	32 565	19 968	14 572	73,0
91 000—91 999	32 565	19 968	14 572	73,0
92 000—92 999	32 565	19 968	14 572	73,0
93 000—93 999	32 565	19 968	14 572	73,0
94 000—94 999	32 565	19 968	14 572	73,0
95 000—95 999	32 565	19 968	14 572	73,0
96 000—96 999	32 565	19 968	14 572	73,0
97 000—97 999	32 565	19 968	14 572	73,0
98 000—98 999	32 565	19 968	14 572	73,0
99 000—99 999	32 565	19 968	14 572	73,0
100 000—100 999	32 565	19 968	14 572	73,0

Tableau 10

Traitement annuel et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le traitement annuel et le sexe, 1976 et 1977

1976	1977	Tous les employés ^a		Tous les employés ^b		Hommes		Femmes		Tous les employés ^c		Hommes		Femmes		Tous les employés ^d		Hommes		Femmes	
		N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Tous les employés		279 314	100,0	185 304	66,3	93 997	33,7	282 788	100,0	186 863	66,1	95 922	33,9								
Total		248 311	100,0	168 444	67,8	79 854	32,2	250 223	100,0	168 796	67,5	81 425	32,5								
Moins de 6 000		36	100,0	8	22,2	28	77,8	14	100,0	2	14,3	12	85,7								
6 000 - 6 999		317	100,0	82	25,9	234	73,8	13	100,0	3	23,1	10	76,9								
6 500 - 6 999		1 785	100,0	367	20,6	1 418	79,4	111	100,0	17	15,3	94	84,7								
7 000 - 7 499		2 608	100,0	275	10,5	2 329	89,3	1 881	100,0	446	23,7	1 435	76,3								
7 500 - 7 999		5 573	100,0	918	16,5	4 651	83,5	2 185	100,0	347	15,9	1 838	84,1								
8 000 - 8 499		8 390	100,0	2 602	31,0	5 788	69,0	4 430	100,0	776	17,5	3 654	82,5								
8 500 - 8 999		6 630	100,0	2 915	44,0	3 715	56,0	6 101	100,0	1 545	25,3	4 556	74,7								
9 000 - 9 499		8 652	100,0	2 649	30,6	6 002	69,4	6 546	100,0	2 663	40,8	3 883	59,2								
9 500 - 9 999		12 758	100,0	4 218	33,1	8 538	66,9	5 751	100,0	2 875	50,0	2 876	50,0								
10 000 - 10 999		21 949	100,0	10 244	46,7	11 705	53,3	20 224	100,0	7 978	39,4	12 246	60,6								
11 000 - 11 999		20 947	100,0	10 436	49,8	10 511	50,2	22 809	100,0	9 633	42,2	13 175	57,8								
12 000 - 12 999		38 400	100,0	29 770	77,5	8 630	22,5	27 389	100,0	13 927	50,8	13 462	49,2								
13 000 - 13 999		26 404	100,0	22 268	84,3	4 136	15,7	37 548	100,0	30 879	82,2	6 669	17,8								
14 000 - 14 999		15 688	100,0	12 573	80,1	3 115	19,9	15 017	100,0	10 815	72,0	4 202	28,0								
15 000 - 15 999		14 707	100,0	12 301	83,6	2 406	16,4	14 816	100,0	12 197	82,3	2 619	17,7								
16 000 - 16 999		14 495	100,0	12 250	84,5	2 245	15,5	12 835	100,0	10 899	84,9	1 936	15,1								
17 000 - 17 999		9 178	100,0	7 946	86,6	1 232	13,4	16 282	100,0	13 100	80,5	3 182	19,5								
18 000 - 18 999		5 318	100,0	4 640	87,3	678	12,7	8 951	100,0	7 567	84,5	1 384	15,5								
19 000 - 19 999		5 262	100,0	4 710	89,5	552	10,5	6 553	100,0	5 497	83,9	1 055	16,1								
20 000 - 20 999		3 727	100,0	3 219	86,4	508	13,6	5 205	100,0	4 524	86,9	681	13,1								
21 000 - 21 999		2 933	100,0	2 598	88,9	335	11,1	5 412	100,0	4 819	89,0	593	11,0								
22 000 - 22 999		3 269	100,0	3 022	92,4	247	7,6	3 207	100,0	2 731	85,2	476	14,8								
23 000 - 23 999		3 164	100,0	2 917	92,2	247	7,8	2 667	100,0	2 382	89,3	285	10,7								
24 000 - 24 999		1 887	100,0	1 764	93,5	123	6,5	3 533	100,0	3 172	89,8	361	10,2								
25 000 - 25 999		2 201	100,0	2 082	94,6	119	5,4	3 903	100,0	3 645	93,4	258	6,6								
26 000 - 26 999		2 024	100,0	1 947	96,2	77	3,8	1 424	100,0	1 292	90,7	132	9,3								
27 000 - 27 999		1 606	100,0	1 548	96,4	58	3,6	2 116	100,0	1 970	93,1	146	6,9								
28 000 - 28 999		1 477	100,0	1 438	97,4	39	2,6	1 744	100,0	1 637	93,9	107	6,1								
29 000 - 29 999		916	100,0	884	96,5	32	3,5	2 418	100,0	2 319	95,9	99	4,1								
30 000 - 30 999		1 103	100,0	1 069	96,9	34	3,1	1 426	100,0	1 361	95,4	65	4,6								
31 000 - 31 999		1 084	100,0	1 054	97,2	30	2,8	988	100,0	958	97,0	30	3,0								
32 000 - 32 999		661	100,0	650	98,3	11	1,7	1 183	100,0	1 142	96,5	41	3,5								
33 000 - 33 999		876	100,0	860	98,2	16	1,8	1 035	100,0	1 005	97,1	30	2,9								
34 000 - 34 999		736	100,0	720	97,8	16	2,2	1 160	100,0	1 137	98,0	23	2,0								
35 000 - 35 999		278	100,0	260	93,5	18	6,5	520	100,0	513	98,7	7	1,3								
36 000 - 36 999		288	100,0	277	96,2	11	3,8	862	100,0	831	96,4	31	3,6								
37 000 - 37 999		267	100,0	253	94,8	14	5,2	355	100,0	343	96,6	12	3,4								
38 000 - 38 999		131	100,0	129	98,5	2	1,5	445	100,0	422	94,8	23	5,2								
39 000 - 39 999		190	100,0	182	95,8	8	4,2	393	100,0	377	95,9	16	4,1								
40 000 - 44 999		358	100,0	353	98,6	5	1,4	664	100,0	647	97,4	17	2,6								
45 000 - 49 999		43	100,0	41	95,3	2	4,7	89	100,0	87	97,8	2	2,2								
Plus de 50 000		5	100,0	5	100,0	0	0,0	18	100,0	16	88,9	2	11,1								
Autres ^e		31 003	100,0	16 860	54,4	14 143	45,6	32 565	100,0	18 067	55,5	14 497	44,5								

^a Selon le taux du salaire annuel des employés au 31 décembre.
^b Dans 13 cas en 1976 et dans 3 cas en 1977, les documents de paye ne précisent pas le sexe de l'employé.
^c Source : Ministère des Approvisionnements et Services.
^d Employés à salaire horaire, dont le salaire de travail est de moins de 35 heures et employés dont le salaire n'est pas indiqué.

Tableau 8

Âge et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le groupe d'âge et le sexe, 1976 et 1977

Groupe d'âge	1976				1977			
	Tous les employés ^a	Hommes	Femmes	%	Tous les employés ^a	Hommes	Femmes	%
Moins de 20 ans	279 314	185 304	66,3	93 997	282 788	186 863	66,1	95 922
20-24	36 712	17 158	46,7	19 550	35 128	16 226	46,2	18 902
25-29	46 360	28 835	62,2	17 521	37,8	28 628	60,5	18 679
30-34	32 960	23 373	70,9	9 587	36 678	25 710	70,1	10 968
35-39	25 408	17 895	70,4	7 511	26 915	18 991	70,6	7 924
40-44	25 096	17 478	69,6	7 618	25 128	17 517	69,7	7 611
45-49	26 470	18 525	70,0	7 944	26 785	18 936	70,7	7 848
50-54	33 433	24 315	72,7	9 117	31 467	22 597	71,8	8 869
55-59	30 275	23 035	76,1	7 240	30 902	23 493	76,0	7 409
60-64	15 989	11 976	74,9	4 013	16 036	12 048	75,1	3 988
65 ans et plus	254	100,0	192	75,6	24,4	100,0	572	56,0
449 cas en 1976 et dans 485 cas en 1977, la répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le groupe d'âge et le sexe, 1976 et 1977								
Source : Ministère des Approvisionnements et Services								

Tableau 9

Âge et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le groupe d'âge et le groupe linguistique, 1976 et 1977

Groupe d'âge	1976				1977			
	Tous les employés ^a	Anglo- + Franco ^b	Anglophones	%	Tous les employés ^a	Anglo- + Franco ^b	Anglophones	%
Moins de 20 ans	279 314	243 468	179 480	73,7	282 788	244 154	177 735	72,8
20-24	36 712	29 634	19 665	66,4	35 128	28 039	18 079	64,5
25-29	46 360	40 127	27 626	68,8	47 308	40 721	27 780	68,2
30-34	32 960	29 130	20 184	69,3	36 678	32 509	22 405	68,9
35-39	25 408	22 413	16 436	73,3	26 915	23 684	17 070	72,1
40-44	25 096	22 124	16 555	74,8	25 128	22 017	16 376	74,4
45-49	26 470	23 514	17 933	76,3	26 785	23 392	17 634	75,4
50-54	33 433	30 214	24 295	80,4	31 467	27 866	22 071	79,2
55-59	30 275	27 415	22 226	81,1	30 902	27 597	22 260	80,7
60-64	15 989	14 214	11 680	82,2	16 036	14 013	11 339	80,9
65 ans et plus	254	182	150	82,4	22,2	1 022	353	87,8
449 cas en 1976 et dans 485 cas en 1977, la répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le groupe d'âge et le groupe linguistique, 1976 et 1977								
Source : Ministère des Approvisionnements et Services								

suite du tableau 7

Ministère d'affectation	Tous les employés ^a	Anglo- Franco. ^b	Anglophones	Francophones	Tous les employés ^a	Anglo- Franco. ^b	Anglophones	Francophones	Tous les employés ^a	Anglo- Franco. ^b	Anglophones	Francophones	Tous les employés ^a	Anglo- Franco. ^b	Anglophones	Francophones	Tous les employés ^a	Anglo- Franco. ^b	Anglophones	Francophones
Commission de révision de l'impôt	32	31	15	48,4	16	51,6	32	30	12	40,0	18	60,0	32	31	15	48,4	16	51,6	32	30
Commission du tarif	28	14	9	64,3	5	35,7	29	2	1	50,0	1	50,0	28	14	9	64,3	5	35,7	29	2
Commission des allocations aux anciens combattants	28	25	15	60,0	10	40,0	27	24	12	50,0	12	50,0	28	25	15	60,0	10	40,0	27	24
Secrétariat des conférences intergouvernementales	26	23	7	30,4	16	69,6	22	20	9	45,0	11	55,0	26	23	7	30,4	16	69,6	22	20
Conseil de révision des pensions	12	11	5	45,5	6	54,5	13	13	6	46,2	7	53,8	12	11	5	45,5	6	54,5	13	13
Bureau de la coordination, Situation de la femme	11	—	—	—	—	—	12	—	—	—	—	—	11	—	—	—	—	—	12	—
Bureau du directeur, la Loi anti-inflation	9	—	—	—	—	—	12	—	—	—	—	—	9	—	—	—	—	—	12	—
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	11	10	6	60,0	4	40,0	11	11	7	63,6	4	36,4	11	10	6	60,0	4	40,0	11	11
Commission canadienne des droits de l'homme	3	1	1	100,0	3	100,0	3	1	1	100,0	3	100,0	3	1	1	100,0	3	100,0	3	1

^aDans 35 846 cas en 1976, et dans 36 634 cas en 1977, la première langue officielle de l'employé n'est pas indiquée.

^b Première langue officielle.

^c Ce ministère est né de la fusion du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration et de la Commission d'assurance-chômage. En 1976, l'effectif de ces organismes était, respectivement, de 12 554 et de 10 137.

^d Voir la Note technique de cet appendice.

Sources : Ministère des Approvisionnement et Services

Ministère d'affectation	Tous les employés ^a			Anglophones			Francophones			N.	%					
	N.	%	Anglophones	N.	%	Francophones										
Commission de lutte contre l'inflation	565	25	18	72,0	7	28,0	629	11	480	8	72,7	3	27,3	136	28,3	
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	419	342	170	49,7	172	50,3	448	422	221	52,4	201	47,6	28,2	116	71,8	
Bureau du Vérificateur général ^c	386	362	265	73,2	97	26,8	428	412	296	71,8	72	24,2	45,7	118	54,3	
Office national de l'énergie	331	315	279	88,6	36	11,4	351	334	293	87,7	41	12,3	12,3	41	87,7	
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	363	350	314	89,7	36	10,3	323	321	282	87,9	39	12,1	12,1	39	87,9	
Commission canadienne des pensions	434	421	327	77,7	94	22,3	312	298	226	75,8	72	24,2	45,7	118	54,3	
Bureau du Conseil privé	264	230	121	52,6	109	47,4	265	258	140	54,3	118	45,7	118	45,7	118	45,7
Commission nationale des libérations conditionnelles	515	468	372	79,5	96	20,5	225	211	134	63,5	77	36,5	36,5	77	63,5	
Solliciteur général	205	166	116	69,9	50	30,1	215	177	122	68,9	55	31,1	31,1	55	68,9	
Retablisement agricole des Prairies	184	106	106	100,0	0	0,0	181	91	91	100,0	0	0,0	0,0	0	100,0	
Assurances	180	172	144	83,7	28	16,3	180	178	145	81,5	33	18,5	18,5	33	81,5	
Commission des relations de travail de la Fonction publique	156	146	71	48,6	75	51,4	166	149	73	49,0	76	51,0	51,0	76	49,0	
Affaires urbaines	185	165	104	63,0	61	37,0	160	149	96	64,4	53	35,6	35,6	53	64,4	
Sciences et Technologie	137	128	94	73,4	34	26,6	139	134	93	69,4	41	30,6	30,6	41	69,4	
Cour fédérale	123	120	84	70,0	36	30,0	133	118	78	66,1	40	33,9	33,9	40	66,1	
Centre de la sécurité des télécommunications	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Conseil canadien des relations du travail	83	75	37	49,3	38	50,7	81	75	36	48,0	39	52,0	52,0	39	48,0	
Gouverneur général	72	56	23	41,1	33	58,9	72	68	30	44,1	38	55,9	55,9	38	44,1	
Bureau des relations fédérales-provinciales	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Bureau du Commissaire aux langues officielles	71	1	0	0,0	1	100,0	68	—	—	—	—	—	—	—	—	
Commission d'appel de l'immigration	58	56	36	64,3	20	35,7	60	57	37	64,9	20	35,1	35,1	20	64,9	
Bureau des services juridiques des pensions	110	103	86	83,5	17	16,5	41	36	31	86,1	5	13,9	13,9	5	86,1	
Bureau du directeur général des élections	36	35	8	22,9	27	77,1	39	36	8	22,2	28	77,8	77,8	28	22,2	
Commission mixte internationale	39	—	—	—	—	—	34	1	1	100,0	0	0,0	0,0	0	100,0	
Commission de la réforme du droit	30	30	9	30,0	21	70,0	33	31	10	32,3	21	67,7	67,7	21	32,3	

21

Ministère d'affectation et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le ministère d'affectation et le

Ministère d'affectation	Tous les employés ^a		Anglo- phones		Francophones		Tous les employés ^a + Franco- Anglo. ^b	Anglo- phones	Francophones	1976	1977	
	N.	%	N.	%	N.	%						
Tous les ministères	279 314	243 468	179 480	73,7	63 988	26,3	282 788	244 154	177 735	72,8	66 419	27,2
Postes	61 208	48 013	33 008	68,7	15 005	31,3	60 593	43 862	28 465	64,9	15 397	35,1
Défense nationale (civils)	34 279	31 153	25 518	81,9	5 635	18,1	35 373	31 688	25 995	82,0	5 693	18,0
Douanes et Revenu national,	23 017	21 565	16 143	74,9	5 422	25,1	23 970	22 176	16 644	75,1	5 532	24,9
Emploi et Immigration ^c	22 691	20 528	13 759	67,0	6 769	33,0	23 266	20 803	13 867	66,7	6 936	33,3
Transports	19 533	16 559	13 217	79,8	3 342	20,2	20 057	17 051	13 746	80,6	3 305	19,4
Pêches et Environnement	11 423	10 713	9 381	87,6	1 332	12,4	11 546	10 784	9 446	87,6	1 338	12,4
Affaires indiennes et du Nord canadien	10 804	8 204	7 047	85,9	1 157	14,1	10 965	8 701	7 244	83,3	1 457	16,7
Approvisionnement et Services	9 933	9 143	6 123	67,0	3 020	33,0	9 995	9 670	6 333	65,5	3 337	34,5
Agriculture	9 532	9 153	7 452	81,4	1 701	18,6	9 763	9 399	7 649	81,4	1 750	18,6
Service canadien des pénitenciers	8 475	7 915	5 525	69,8	2 390	30,2	9 682	9 346	6 445	69,0	2 901	31,0
Santé nationale et Bien-être social	9 391	8 454	6 897	81,6	1 557	18,4	9 569	8 474	6 912	81,6	1 562	18,4
Travaux publics	9 002	6 736	4 726	70,2	2 010	29,8	9 086	7 474	5 323	71,2	2 151	28,8
Affaires des anciens combattants	6 876	6 254	4 486	71,7	1 768	28,3	5 850	5 218	3 441	65,9	1 777	34,1
Statistique Canada	5 198	4 915	3 443	70,1	1 472	29,9	5 078	4 783	3 275	68,5	1 508	31,5
Commission de la fonction publique	3 875	3 650	1 129	30,9	2 521	69,1	3 692	3 568	1 162	32,6	2 406	67,4
Energie, Mines et Ressources	3 697	3 609	3 056	84,7	553	15,3	3 666	3 587	3 035	84,6	552	15,4
Gendarmerie royale du Canada (civils)	3 046	1 877	1 531	81,6	346	18,4	3 187	2 390	1 881	78,7	509	21,3
Affaires extérieures	3 128	2 941	2 080	70,7	861	29,3	3 109	3 001	2 107	70,2	894	29,8
Secrétariat d'Etat	2 885	2 799	816	29,2	1 983	70,8	3 032	2 946	870	29,5	2 076	70,5
Consommation et Corporations	2 476	2 427	1 710	70,5	717	29,5	2 463	2 435	1 696	69,7	739	30,3
Industrie et Commerce	2 393	2 250	1 830	81,3	420	18,7	2 374	2 241	1 795	80,1	446	19,9
Communications	2 077	1 993	1 529	76,7	464	23,3	2 139	2 057	1 570	76,3	487	23,7
Expansion économique régionale	1 255	1 114	838	75,2	276	24,8	1 247	1 069	793	74,2	276	25,8
Justice	971	865	652	75,4	213	24,6	1 038	932	693	74,4	239	25,6
Commission des grains canadiens du	971	878	850	96,8	28	3,2	986	906	875	96,6	31	3,4
Musées nationaux du Canada	981	941	652	69,3	289	30,7	978	960	671	69,9	289	30,1
Agence canadienne de développement international	964	919	488	53,1	431	46,9	940	888	458	51,6	430	48,4
Conseil du Trésor	786	712	473	66,4	239	33,6	818	750	507	67,6	243	32,4
Commission canadienne des transports	781	767	566	73,8	201	26,2	808	795	593	74,6	202	25,4
Travail	666	608	483	79,4	125	20,6	691	639	492	77,0	147	23,0
Finances	683	635	441	69,4	194	30,6	683	644	433	67,2	211	32,8
Archives publiques	693	682	435	63,8	247	36,2	675	661	418	63,2	243	36,8

1976											
1977											
Ministère d'affectation											
Tous les employés ^a											
Hommes											
Femmes											
Tous les employés ^a											
Hommes											
Femmes											
434	176	40,6	258	59,4	312	100,0	108	34,6	204	65,4	157
264	125	47,3	139	52,7	265	100,0	121	45,7	144	54,3	69,8
515	229	44,5	286	55,5	225	100,0	68	30,2	157	69,8	46,5
205	103	50,2	102	49,8	215	100,0	115	53,5	100	46,5	48,6
184	94	51,1	90	48,9	181	100,0	93	51,4	88	48,6	46,4
180	113	62,8	67	37,2	180	100,0	114	63,3	66	36,7	46,4
156	86	55,1	70	44,9	166	100,0	89	53,6	77	46,4	46,4
185	103	55,7	82	44,3	160	100,0	86	53,8	74	46,3	46,3
137	72	52,6	65	47,4	139	100,0	76	54,7	63	45,3	48,1
123	63	51,2	60	48,8	133	100,0	69	51,9	64	48,1	48,1
Centre de la sécurité des télécommunications											
128	107	83,6	107	83,6	128	100,0	107	83,6	21	16,4	16,4
Conseil canadien des relations du travail											
83	37	44,6	46	55,4	81	100,0	37	45,7	44	54,3	54,3
72	37	51,4	35	48,6	72	100,0	35	48,6	37	51,4	51,4
Secrétariat du Gouverneur général											
36	20	55,6	16	44,4	39	100,0	18	46,2	21	53,8	53,8
39	23	59,0	16	41,0	34	100,0	24	70,6	10	29,4	29,4
Commission de la réforme du droit											
30	4	13,3	26	86,7	33	100,0	5	15,2	28	84,8	84,8
32	10	31,3	22	68,8	32	100,0	10	31,3	22	68,8	68,8
Commission du tarif											
28	14	50,0	14	50,0	29	100,0	14	48,3	15	51,7	51,7
Commission des allocations aux anciens combattants											
28	15	53,6	13	46,4	27	100,0	14	51,9	13	48,1	48,1
Secrétariat des conférences intergouvernementales											
26	12	46,2	14	53,8	22	100,0	13	59,1	9	40,9	40,9
Conseil de révision des pensions											
12	6	50,0	6	50,0	13	100,0	6	46,2	7	53,8	53,8
Bureau de la coordonnatrice, situation de la femme											
11	1	9,1	10	90,9	12	100,0	1	8,3	11	91,7	91,7
Bureau du directeur, la Loi d'infraction											
9	3	33,3	6	66,7	12	100,0	6	50,0	6	50,0	50,0
Commission sur les pratiques esthétiques du commerce											
11	4	36,4	7	63,6	11	100,0	4	36,4	7	63,6	63,6
Commission canadienne des droits de l'homme											
3	3	100,0	3	100,0	3	100,0	0	0,0	3	100,0	100,0
Commission d'assurance-chômage, En 1976, l'effectif de ces organismes était, respectivement, de 12 554 et de 10 137.											
Voir la Note technique de cet appendice.											
Le ministère est né de la fusion du ministère de la main-d'œuvre et de l'immigration et de la source : Ministère des Approvisionnements et services											

Tableau 6

Ministère d'affectation et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le ministère d'affectation et le sexe, 1976 et 1977

	1976				1977			
	Tous les employés ^a	N.	%	Hommes	Tous les employés ^a	N.	%	Femmes
Tous les ministères	279 314	100,0	66,3	93 997	282 788	100,0	66,1	95 922
Postes	61 208	100,0	45 171	73,8	60 593	100,0	44 990	74,2
Défense nationale (civils)	34 279	100,0	25 286	73,8	35 373	100,0	26 089	73,8
Revenu national, Douanes et accises/impôt	23 017	100,0	14 124	61,4	23 970	100,0	14 358	59,9
Emploi et Immigration ^b	22 691	100,0	10 489	46,2	23 266	100,0	10 531	45,3
Transports	19 533	100,0	16 846	86,2	20 057	100,0	17 143	85,5
Pêches et Environnement	11 423	100,0	9 103	79,7	11 546	100,0	9 166	79,4
Affaires indiennes et du Nord canadien	10 804	100,0	6 827	63,2	10 965	100,0	6 908	63,0
Approvisionnements et Services	9 933	100,0	5 349	53,9	9 995	100,0	5 379	53,8
Agriculture	9 532	100,0	7 445	78,1	9 763	100,0	7 572	77,6
Service canadien des pénitenciers	8 475	100,0	7 082	83,6	9 682	100,0	7 905	81,6
Santé nationale et Bien-être social	9 391	100,0	3 752	40,0	9 569	100,0	3 767	39,4
Travaux publics	9 002	100,0	7 188	79,8	9 086	100,0	7 215	79,4
Affaires des anciens combattants	6 876	100,0	3 269	47,5	5 850	100,0	2 705	46,2
Statistique Canada	5 198	100,0	2 536	48,8	5 078	100,0	2 461	48,5
Commission de la fonction publique	3 875	100,0	1 780	45,9	3 692	100,0	1 676	45,4
Energie, Mines et Ressources	3 697	100,0	2 892	78,2	3 666	100,0	2 836	77,4
Gendarmerie royale du Canada (civils)	3 046	100,0	560	18,4	3 187	100,0	611	19,2
Affaires extérieures	3 128	100,0	1 887	60,3	3 109	100,0	1 885	60,6
Secrétariat d'Etat	2 885	100,0	1 103	38,2	3 032	100,0	1 129	37,2
Consommation et Corporations	2 476	100,0	1 505	60,8	2 463	100,0	1 479	60,0
Industrie et Commerce	2 393	100,0	1 520	63,5	2 374	100,0	1 494	62,9
Communications	2 077	100,0	1 393	67,1	2 139	100,0	1 416	66,2
Expansion économique régionale	1 255	100,0	806	64,2	1 247	100,0	805	64,6
Justice	971	100,0	483	49,7	1 038	100,0	495	47,7
Commission canadienne des grains	971	100,0	821	84,6	986	100,0	828	84,0
Musées nationaux du Canada	981	100,0	637	64,9	978	100,0	621	63,5
Agence canadienne de développement international	964	100,0	539	55,9	940	100,0	534	56,8
Conseil du Trésor	786	100,0	467	59,4	818	100,0	492	60,1
Commission canadienne des transports	781	100,0	475	60,8	808	100,0	482	59,7
Travail	666	100,0	351	52,7	691	100,0	352	50,9
Finances	683	100,0	372	54,5	683	100,0	371	54,3
Archives publiques	693	100,0	413	59,6	675	100,0	401	59,4
Commission de lutte contre l'inflation	565	100,0	294	52,0	629	100,0	296	47,1
Bibliothèque nationale	473	100,0	120	25,4	482	100,0	129	26,8
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	419	100,0	228	54,4	448	100,0	246	54,9
Bureau du Vérificateur général ^c	386	100,0	280	72,5	428	100,0	308	72,0
Office national de l'énergie	331	100,0	198	59,8	351	100,0	217	61,8
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	363	100,0	224	61,7	323	100,0	201	62,2

[illegible]

Mutation latérale : Signifie que le groupe, sous-groupe et niveau de l'emploi sont les mêmes. Peut également signifier que le groupe ou le sous-groupe ont changé mais que le document de nomination n'indique aucune modification au dollar près du maximum de l'échelle salariale.

Mutation régressive : Signifie que le groupe et le sous-groupe de l'employé sont les mêmes mais que le nouveau niveau est inférieur à l'ancien. Peut également signifier que le groupe ou le sous-groupe de l'employé ont changé, le document de nomination indiquant le passage à une échelle salariale dont le maximum est inférieur d'au moins un dollar.

Rétrogradation : Signifie qu'à la suite d'une recommandation de son ministre et conformément à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, un employé est affecté à un poste comportant une échelle de salaire inférieure pour des raisons d'incapacité ou d'incapacité.

Reconduction d'une nomination pour une période déterminée : Signifie que le groupe, le sous-groupe et le niveau d'un agent réemployé dans le même poste pour une période déterminée de plus de six mois n'ont pas changé.

Définitions
Niveaux et groupes assimilés à la catégorie « Haute direction » : la liste ci-après est tirée de l'appendice A du Manuel de gestion du personnel du Conseil du Trésor.

Groupes professionnels		Niveaux
Agriculture	6	8, 9
Architecture et urbanisme	7	7
Vérification	6	6
Sciences biologiques	6	6
Chimie	6	6
Service scientifique de la défense	7, 8	7, 8
Enseignement : Services de l'enseignement	7	7
Génie et Arpentage : Génie	7, 8	7, 8
Génie et Arpentage : Arpentage	7, 8	7, 8
statistique	8	8
Sciences forestières	5	5
Recherche historique	5	5
Droit	3	3
Mathématiques : Statisticien sénior	1	1
Médecine : Médecin fonctionnaire	4, 5	4, 5
Météorologie	9	9
Sciences Physiques	6	6
Recherche scientifique : Directeur de recherches	3	3
Réglementation scientifique	10	10
Service social : Bien-être social	6	6
Enseignement universitaire	5, 6, 7	5, 6, 7
Médecine vétérinaire	6	6
Service extérieur	4, 5	4, 5

Modalité de nomination
Promotion : Signifie que le groupe et le sous-groupe de l'emploi sont les mêmes mais que le niveau est plus élevé qu'antérieurement. Peut également signifier que le groupe ou le sous-groupe de nomination indiquant le passage à une échelle salariale dont le maximum est supérieur d'au moins un dollar.

nombre total de fonctionnaires recensés l'an dernier. La mise à jour des chiffres des nominations et des cessations d'emploi de cette même année donne les résultats suivants : diminution de 210 du total des nominations en 1976; augmentation de 1 890 du total des cessations d'emploi.

Depuis le 1^{er} août 1977, par la Loi concernant le Vérificateur général, le Parlement a attribué à ce dernier tous les pouvoirs, fonctions et responsabilités de la Commission en matière de dotation de ses propres services. Il a été néanmoins décidé d'un commun accord que le personnel du Vérificateur général serait traité exactement comme les autres fonctionnaires en ce qui concerne les droits à concourir et la politique en matière de dotation.

En outre, les appels déposés par ces employés contre des nominations, des licenciements ou des rétrogradations (articles 21 et 31 de la Loi) seront examinés par la Direction générale des appels et enquêtes de la Commission. Cette dernière effectuera en outre toutes les enquêtes qu'elle jugera utiles et poursuivra la vérification de la dotation dans les services du Vérificateur général. Tous les chiffres relatifs à ces services ont donc été inclus dans les données 1976 et 1977 figurant au présent appendice. Les cadres de haute direction du bureau du Vérificateur général ont été incorporés à la catégorie Haute direction (SX).

Sources de données

Les chiffres des effectifs ont été fournis par le ministère des Approvisionnement et Services à partir des registres de paie et de pensions de retraite. Les données relatives aux catégories Haute direction et assimilées, aux nominations, aux cessations d'emploi, aux appels et à la formation émanent des dossiers de la Commission.

Les données linguistiques proviennent du Système d'information sur les langues officielles du Secrétaire du Conseil du Trésor; les données linguistiques relatives aux catégories Haute direction et assimilées, aux nominations, aux cessations d'emploi et à la formation émanent des dossiers de la Commission.

Le présent appendice donne des renseignements détaillés sur les 282 788 fonctionnaires employés en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Les données y figurant fournissent la répartition de ce personnel par type d'emploi, ministère, lieu d'emploi, sexe, groupe linguistique, groupe d'âge, salaire, catégorie et groupe professionnels. Elles couvrent également les nominations, cessations d'emploi, appels, la formation professionnelle, administrative et linguistique.

Telle qu'elle est définie, la fonction publique ne comprend pas les employés recrutés pour moins de six mois; les fonctionnaires nommés par décret (comme les sous-ministres); le personnel du cabinet des ministres; les membres de la Gendarmerie Royale et des Forces canadiennes; les employés des Sociétés de la Couronne (comme Air Canada); et ceux de certains organismes fédéraux (comme le Conseil national de recherches). L'effectif total des employés fédéraux est d'environ 570 000 personnes dont moins de la moitié est assujettie à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

L'effectif des fonctionnaires couverts par la Loi a évolué au cours des années, essentiellement du fait de l'inclusion ou de l'exclusion de certains ministères et autres organismes ou de certains types de groupes d'emplois. Les modifications apportées de temps à autre aux critères définissant nominations et cessations d'emploi se sont également traduites par des changements qui, bien que d'une importance statistique mineure, rendent difficiles les comparaisons d'une année à l'autre. De ce fait, les statistiques du présent rapport ne sont pas directement comparables à celles des rapports annuels antérieurs.

Afin de permettre la comparaison entre les données de 1976 et celles de 1977, l'appendice V, il a fallu recalculer les chiffres des effectifs du rapport annuel de 1976, y ajouter les 184 employés de l'Office du rétablissement agricole des Prairies et les 7 504 du sous-groupe B du groupe « Maîtres de postes à commission » et en retrancher tous les employés actuellement en congé de longue durée ou en congé sans solde. Ces modifications se traduisent par une diminution de 3 855 employés du

Exclusions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique

Activités politiques

La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique autorise la Commission à sous-traiter telle personne, tel poste ou telle classe de postes à ses dispositions, si cela correspond aux meilleurs intérêts de la fonction publique. Toute décision en ce sens doit être approuvée par le Gouverneur en conseil et peut être inversée, avec son assentiment, sur la recommandation de la Commission (article 39).

Sur l'emploi dans la Fonction publique et dont faisait état le rapport de l'an dernier, ont été modifiées pour que l'exclusion ne s'applique pas aux nominations d'autochtones à n'importe quel poste de la fonction publique, mais seulement aux postes de formation.

L'on a jugé qu'il était du meilleur intérêt de la fonction publique de soustraire à toutes les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique :

- Des étudiants de niveau secondaire embauchés par le ministère des Affaires Indiennes et du Nord canadien pour une période de 7 semaines durant l'été de 1977 et qui ont suivi un stage spécial de conservation.

Les personnes nommées à des postes d'agents d'exécution intermédiaires des Douanes et accise, et rémunérées selon le salaire horaire minimal autorisé pour les emplois occasionnels au niveau 4 du groupe « Commis aux écritures et aux règlements », de la fonction publique à compter du 3 septembre 1976.

- Les personnes employées pour une période n'excédant pas six mois en vertu des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil du Trésor du 10 novembre 1977.

10 portant sur les nominations au embauche, aux dispositions de l'article

Huit employés du ministère de l'Agriculture de la Colombie-Britannique mutés au ministère fédéral de l'Agriculture ont été soustraits, uniquement pour leur

portant sur les nominations au mérite, et de l'article 20 concernant les qualifications linguistiques :

- W. J. Skinner, Directeur, Division de l'évitement fiscal, Revenu national

l'évitement fiscal, Revenu national

- L. Neilson, ingénieur en chef, exploitation des services utilitaires, Travaux publics

nommés à des postes bilingues, conformément au Décret d'exclusions en matière de langues officielles dans la fonction publique, qui est entrée en vigueur le 31 octobre 1977 en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Dans le district du Toronto métropolitain, 1 354 employés des postes de niveau 1 à 4 ou équivalents ont été soustraits aux dispositions de l'article 21(b) qui traite des appels relatifs aux nominations faites sans concours au sein de la fonction publique. La Commission a estimé qu'il était dans l'intérêt public de régulariser ces nominations, même si elles supprimaient le droit d'appel, afin d'honorer l'engagement pris plusieurs mois auparavant par le ministère des Postes envers le Syndicat des postiers du Canada. La Commission a reçu l'assuranc que le ministère n'outrepasse-rait pas dans l'avenir les pouvoirs qui lui sont délégués.

Conformément au Règlement sur les nominations faites dans le cadre du Programme Carrières Grand Nord, les mesures visant à soustraire les autochtones à certaines dispositions de la Loi

seil du Trésor du 10 novembre 1977.

mément à la Decision n° 753467 du Conseil de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

des « Projets fédéraux à forte proportion de main-d'œuvre », créés conformément à la Decision n° 753467 du Conseil

Tableau 1

Délégations initiales
Premières délégations de pouvoirs (conformément à l'article 6(1)^a de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique)

Ministère	Catégorie	Date d'entrée en vigueur
Commission de l'Emploi et de l'immigration	Scientifiques et spécialistes	8 août 1977
Ministère de l'Emploi et de l'immigration	Administrateurs et service extérieur	
Ministère de l'Emploi et de l'immigration	Techniciens	
Ministère de l'Immigration et de l'Immigration	Soutien administratif	
	Exploitation	

^a L'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique prévoit la délégation aux sous-ministres des pleins pouvoirs en matière de dotation, sous réserve du respect des conditions fixées par la Commission.

Tableau 2

Autres délégations

Catégories pour lesquelles la délégation a été étendue à d'autres groupes (conformément à l'article 6(1)^a de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique)

Ministère	Catégorie	Date d'entrée en vigueur
Bureau du Vérificateur général	Exploitation	13 juin 1977
Office national de l'énergie	Administration et service extérieur	29 juillet 1977
Statistique Canada	Administration et service extérieur	1 ^{er} décembre 1977

^a L'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique prévoit la délégation aux sous-ministres des pleins pouvoirs en matière de dotation, sous réserve du respect des conditions fixées par la Commission.

Tableau 3

Extension de l'autorité déléguée

Catégorie et groupe dans lesquels l'autorité déléguée a été élargie (conformément à l'article 6(1)^a de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique)

Ministère	Catégorie et groupe	Date d'entrée en vigueur
Transports	Exploitation (Manœuvres et hommes de métiers)	13 octobre 1977

^a L'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique prévoit la délégation aux sous-ministres des pleins pouvoirs en matière de dotation, sous réserve du respect des conditions fixées par la Commission.

Délégation de pouvoirs en matière de dotation—1977

Le 1^{er} janvier 1977, il n'y avait en sus-pens que deux offres de délégation de pouvoirs en matière de dotation : l'une pour les pêcheurs et l'autre pour les techniciens. Les pêcheurs ont été acceptés par le ministre de l'Environnement et du Développement durable, et les techniciens par le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social qui n'ont donc reçu aucune délégation de pouvoirs pour des nominations dans les catégories Scientifiques et Techniques.

L'autorité déléguée en ce qui a trait aux nominations sans concours et aux nominations dans le groupe « Économie, sociologie et statistique » a fait l'objet d'une révision générale. Le 1^{er} avril 1977, l'autorité déléguée a été retirée pour toutes les nominations sans concours de non-fonctionnaires ainsi que pour celles de fonctionnaires pouvant faire usage du droit d'appel. Consécutivement à la révision de sa structure, le groupe « Économie, sociologie et statistique » est passé de 5 à 8 niveaux; depuis le 24 juin 1977, la délégation d'autorité touche également les niveaux 1 à 4 inclusivement et non plus les seuls niveaux 1 et 2. Ce changement entraîne une réduction de la délégation, car des postes classes antérieurement au deuxième niveau pour-raient désormais l'être au niveau 4 ou 5.

Les mesures ayant pour but de déléguer des pouvoirs en matière de dotation au Vérificateur général ont été invalidées au moment de l'entrée en vigueur de la Loi concernant le Vérificateur général le 1^{er} août 1977. Entre autres dispositions, cette Loi accorde au Vérificateur général, en ce qui concerne son personnel, les mêmes pouvoirs en matière de dotation que ceux de la Commission.

Le 8 août 1977, suite à une nouvelle répartition des responsabilités, l'ancien ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et la Commission de l'assurance-chômage ont été remplacés par deux nouveaux organismes : la Commission de l'Emploi et de l'Immigration et le Ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Tous deux relèvent du même sous-ministre et, conformément à la pratique courante, les pouvoirs de dotation lui ont été délégués pour les deux organismes. Les instruments antérieurs de délégation émis pour la dotation de postes au sein du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et de la Commission de l'assurance-chômage ont par consé-

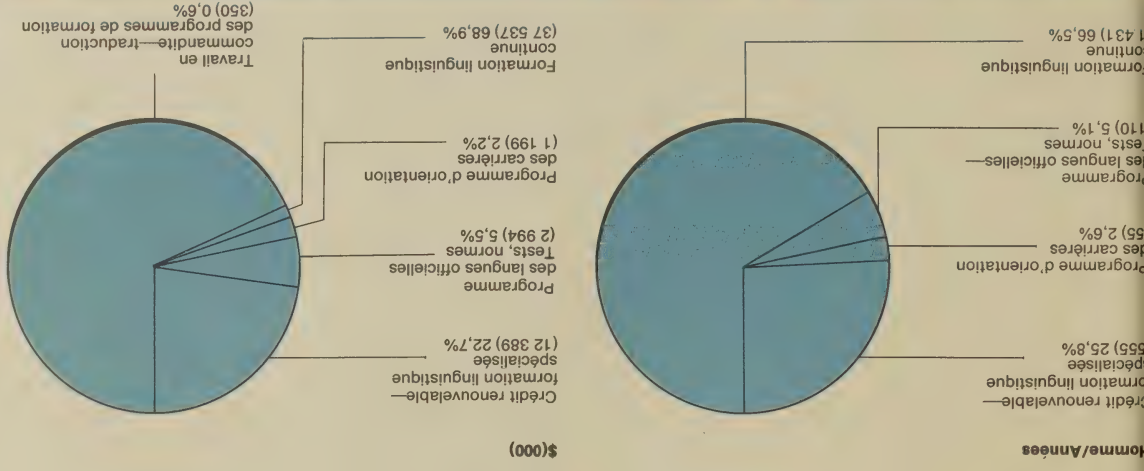
quent été remplacés par d'autres inté-ressant les deux nouveaux organismes. Le 13 octobre 1977, le ministre des Transports s'est vu accorder une délégation de pouvoirs pour faire du recrutement hors de la fonction publique en vue de combler des postes dans le sous-groupe de l'entretien des aéronefs du groupe « Manœuvres et hommes de métiers » de la catégorie Exploitation.

Conformément à la politique de la Commission de la fonction publique, les offres de délégation en vue de doter le groupe « Services d'information » (IS), de la catégorie Administration et service extérieur, ont été étendues à 21 sous-ministres. Cette autorité est limitée aux niveaux 1 à 4 inclusivement, et ne vaut que pour des nominations intraministérielles et pour une première nomination à la fonction publique de personnes recrutées par la Commission et présentes aux ministères et aux organismes. Seul Statistique Canada a signé la délégation intéressant le groupe IS en 1977. Toutes les autres délégations concernant ce groupe devraient être signées en 1978, si tous les ministères satisfont aux critères de délégation.

Les tableaux ci-dessous résument, par ministères ou organismes et par catégorie professionnelle, les effets de cinq instruments de délégation signés en 1977 par des sous-ministres.

Graphique 3

Affectations budgétaires aux langues officielles

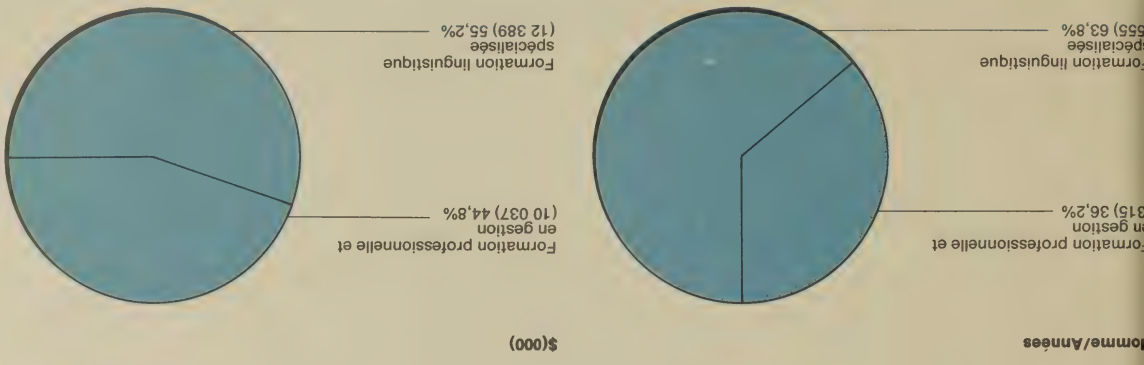


\$(000)

Homme/Années

Graphique 4

Formation et perfectionnement du personnel, crédit renouvelable



\$(000)

Homme/Années

Tableau 3

Affectations budgétaires aux langues officielles

Activités	Homme/Années	\$(000)
Formation linguistique continue	1 431	37 537
Programme des langues officielles—tests, normes	110	2 994
Travail en commandite—traduction des programmes de formation	—	350
Crédit renouvelable—Formation linguistique spécialisée, utilisation estimative	555	12 389
Programme d'orientation des carrières	55	1 199
Total	2 151	54 469

Tableau 4

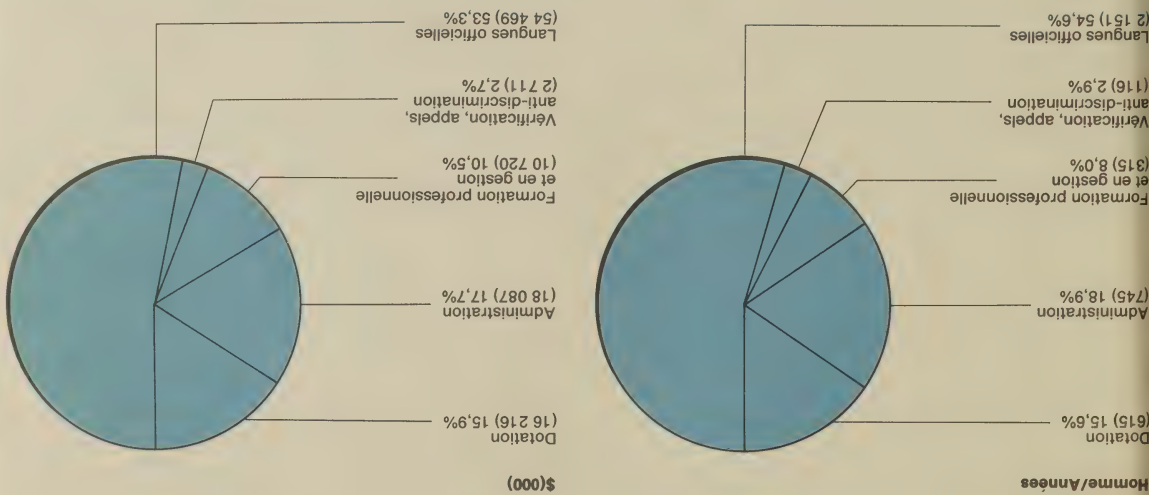
Crédit renouvelable^a

Prévisions pour 1977-1978	Homme/Années	Revenu	Dépenses (ou pertes)	Profit
Formation linguistique spécialisée	555 ^b	12 423	12 389	34
Formation professionnelle et en gestion	315	9 537	10 037	(500)
Total	870	21 960	22 426	(466)

^a Le crédit renouvelable doit, pour répondre à la demande des ministères et organismes, servir à la mise sur pied de cours de formation professionnelle, de formation linguistique spécialisée et de services consultatifs. Comprend 398 homme/années qui seront créditées au ministère de la Défense nationale au 1^{er} avril 1978 aux fins de la formation linguistique.

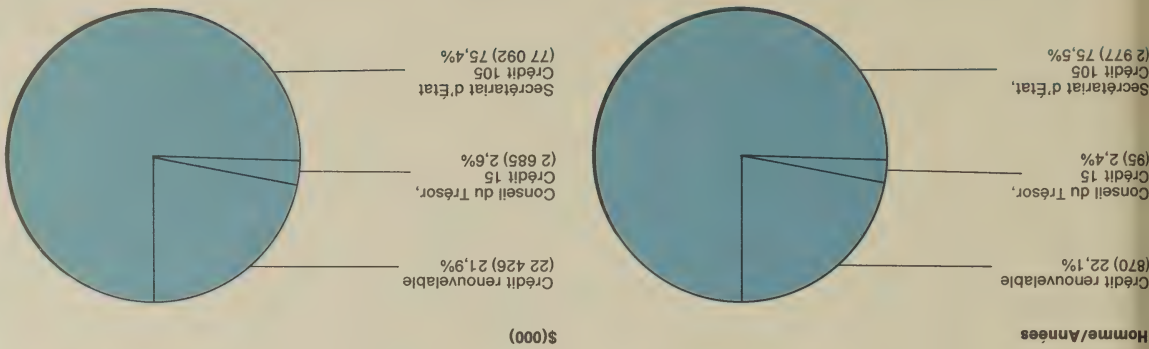
Graphique 1

Affectations budgétaires par grands secteurs d'activité



Graphique 2

Provenance des homme/années et des fonds



Budget de la Commission de la fonction publique—1977-1978

Tableau 1

Affectations budgétaires par grands secteurs d'activité

Secteurs	Homme/Années	\$(000)
Langues officielles	2 151	54 469
Dotation	615	16 216
Vérification	53	1 282
Appels	51	1 100
Anti-discrimination	12	329
Administration	745	18 087
Formation professionnelle et en gestion	315	10 720
Total	3 942	102 203

Tableau 2

Provenance des homme/années et des fonds

Provenance	Homme/Années	\$(000)
Secrétariat d'Etat	2 977	77 092
Crédit 105		
Conseil du Trésor	95	2 685
Crédit 15		
Crédit renouvelable ^a	870	22 426
Total	3 942	102 203

^aCrédits renouvelables affectés à la formation professionnelle et à la formation spécialisée (voir le tableau 4). Un crédit renouvelable est un fonds dont le prélèvement sur le revenu consolidé est autorisé par le Parlement à des fins déterminées. Le montant de ce fonds ne doit à aucun moment dépasser le plafond fixé par le législateur, mais il est constamment reporté. Il est maintenu sur présentation de justificatifs des dépenses.

Appendice III—Exclusions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction

publique page 52

Appendice IV—Activités politiques page 52

Appendice II—Délégation de pouvoirs en matière de dotation—1977 page 50

1	Délégations initiales	51
2	Autres délégations	51
3	Extension de l'autorité déléguée	51

Tableaux

24	Catégorie Soutien administratif et femmes	82
25	Catégorie Exploitation et femmes	83
26	Catégorie Haute direction et francophones	85
27	Groupes et niveaux assimilés à la catégorie Haute direction et francophones	86
28	Catégorie Scientifiques et spécialistes et francophones	87
29	Catégorie Administration et service extérieur et francophones	88
30	Catégorie Techniciens et francophones	89
31	Catégorie Soutien administratif et francophones	90
32	Catégorie Exploitation et francophones	91
33	Nominations et cessations d'emploi	92
34	Nominations et modalités d'emploi	93
35	Nominations, provenance et catégorie professionnelle	94
36	Nominations et mobilité professionnelle	102
37	Nominations, mobilité géographique et sexe	110
38	Nominations, mobilité géographique et groupe linguistique	114
39	Nominations et modalité de nomination	118
40	Nominations, provenance et sexe	122
41	Nominations, provenance et groupe linguistique	124
42	Nominations, lieu de travail et sexe	126
43	Nominations, lieu de travail et groupe linguistique	127
44	Nominations, catégorie professionnelle et exigence linguistique du poste	128
45	Nominations, exigence linguistique du poste et groupe linguistique	130

Page

Appendice I—Budget de la Commission 1977-1978 page 46

1	Affectations budgétaires par grands secteurs d'activité	46
2	Provenance des homme/années et des fonds	46
3	Affectations budgétaires aux langues officielles	48
4	Credit renouvelable	48

Tableaux et graphiques

1	Modalités d'emploi	55
2	Lieu de travail (Canada et étranger) et sexe	55
3	Lieu de travail (Canada et étranger) et groupe linguistique	56
4	Lieu de travail (agglomérations et localités) et sexe	56
5	Lieu de travail (agglomérations et localités) et groupe linguistique	57
6	Ministère d'affectation et sexe	58
7	Ministère d'affectation et groupe linguistique	60
8	Age et sexe	63
9	Age et groupe linguistique	63
10	Traitement annuel et sexe	64
11	Traitement annuel et groupe linguistique	65
12	Catégorie professionnelle et sexe	66
13	Catégorie professionnelle et lieu de travail	67
14	Catégorie professionnelle et groupe linguistique	68
15	Catégorie, groupe professionnel et sexe	69
16	Catégorie, groupe professionnel et groupe linguistique	72
17	Catégorie Haute direction, groupes et niveaux assimilés et sexe	75
18	Catégorie Haute direction, groupes et niveaux assimilés et groupe linguistique	75
19	Catégorie Haute direction et femmes	77
20	Groupes et niveaux assimilés à la catégorie Haute direction et femmes	78
21	Catégorie Scientifiques et spécialistes et femmes	79
22	Catégorie Administration et service extérieur et femmes	80
23	Catégorie Techniciens et femmes	81

Page

1	Evolution des effectifs	66
2	Fonctionnaires de la Région de la capitale nationale	67
3	Catégorie professionnelle et sexe	76
4	Catégorie professionnelle et groupe linguistique	84
5	Nominations et exigence linguistique du poste	129
6	Nominations et groupe linguistique	130

Graphiques

46	Nominations à la fonction publique et postes bilingues	131
47	Nominations au sein de la fonction publique et postes bilingues	132
48	Nominations et diplômés d'universités	133
49	Candidatures, nominations et diplômes d'universités	134
50	Candidatures, nominations et diplômes de collèges communautaires et de cégeps	134
51	Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière	134
52	Appels et région	135
53	Appels et catégorie professionnelle	135
54	Appels et ministère	136
55	Appels, provenance des nominations et mode de sélection	137
56	Cessations d'emploi et motifs	138
57	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle et sexe	139
58	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle et groupe linguistique	140
59	Formation professionnelle et lieu des cours	142
60	Formation professionnelle et langue d'enseignement	142
61	Formation linguistique et catégorie professionnelle	143

Page

caces et plus rationnelles, les mécanismes de gestion ont été renforcés et les moyens d'information des dirigeants améliorés afin d'accroître l'efficacité de la gestion à tous les niveaux. Les cadres supérieurs de la Commission disposent maintenant de rapports réguliers sur leur situation budgétaire, le progrès de leurs opérations, les rotations de personnel et les activités concernant l'organisation des services. Le système d'information place permettra aux dirigeants de la Commission de prendre connaissance des nouvelles activités, de régler leur planification et de surveiller leur déroulement. La définition et la mise en œuvre de systèmes permettant de mesurer la valeur de chaque opération a également fait des progrès considérables.

Mis en place en 1977, ces systèmes constituent le fondement d'un processus intégré de planification, de mise en œuvre et de contrôle des activités de la Commission pour lequel un modèle a été établi puis agréé par les cadres supérieurs. Cette réorganisation de la gestion interne de la Commission lui permettra de répondre plus efficacement aux besoins de l'ensemble de la fonction publique. L'élaboration et la mise en œuvre de ce modèle de gestion à tous les niveaux de la Commission se poursuivront pendant l'année 1978 et le début de 1979.

La formation linguistique ne dépendant plus de l'auto-financement sur fonds de roulement, ce régime général ne s'appliquera plus qu'à la Direction du perfectionnement du personnel. Centralisant sous cette seule Direction générale toutes les activités de formation fondées sur le système d'auto-financement, la Commission pourra en exercer un meilleur contrôle financier. La réorganisation de l'ancienne Direction générale du perfectionnement a également comporté l'intégration de ses services de soutien administratif à la Direction générale des systèmes et services généraux, permettant ainsi une meilleure utilisation des ressources.

Une autre modification intervenue cette année impliquait l'intégration du Programme des langues officielles à la Direction générale de la dotation. Ce programme concerne la formulation des normes langagières des postes bilingues et l'examen des connaissances linguistiques des fonctionnaires. Son intégration à la dotation met en lumière l'accent qu'il le gouvernement entend mettre sur les langues officielles dans le cadre de ses nouvelles politiques.

La troisième réorganisation essentielle concerne l'intégration, sous forme de la Direction générale des appels et enquêtes déjà évoquée dans le présent rapport, de la Direction générale des appels, de celle de l'anti-discrimination et de la Direction des enquêtes qui appartenait à la Direction générale de la vérification.

La Direction générale des services et systèmes de gestion comporte maintenant une Direction de la vérification interne répondant au besoin de mise en place de mécanismes efficaces de comptabilisation au sein de la Commission. Cette Direction devra planifier et exécuter des enquêtes permettant de déterminer si les programmes et autres activités de la Commission sont conduits avec le souci d'économie et d'efficacité voulu, s'ils sont conformes aux exigences légales et réglementaires et si les moyens de contrôle des dépenses sont en place.

La planification, la mise en œuvre et le contrôle des activités de la Commission ayant donc exigé des méthodes plus effi-

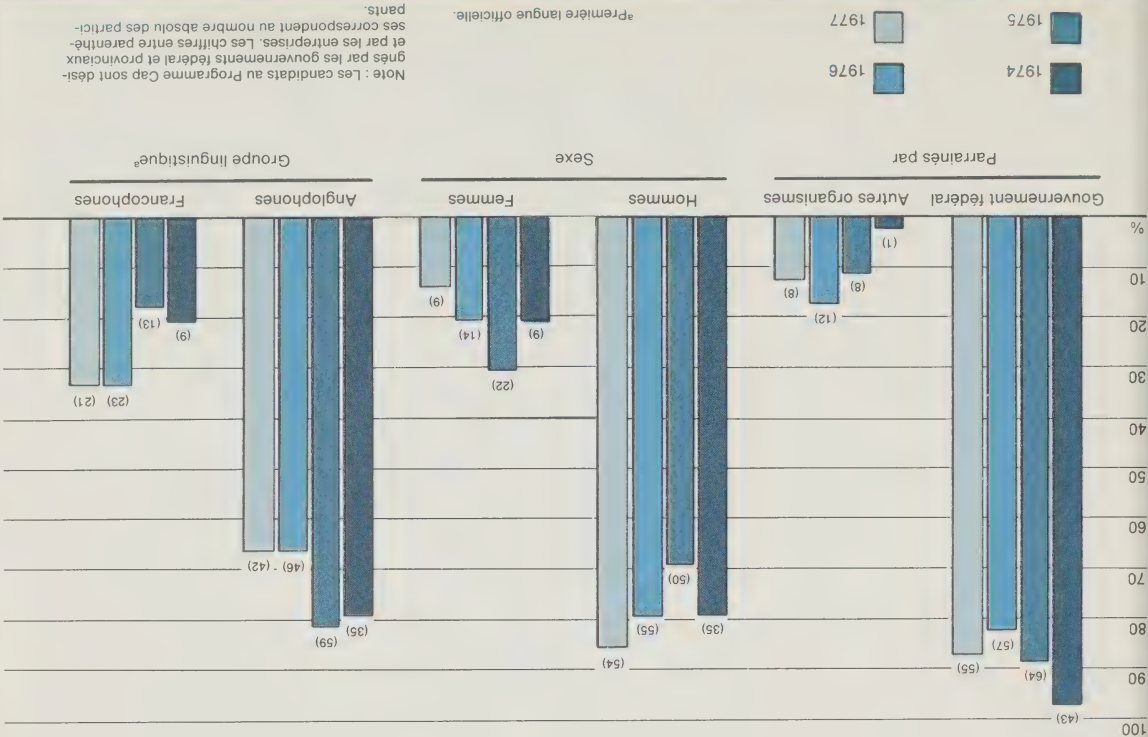
La Commission a procédé en 1977 à une importante révision de sa structure interne à la suite d'une étude de l'organisation et de la conduite de ses opérations. Cette réorganisation ne découle pas de la seule nécessité d'améliorer son fonctionnement interne : elle exprime aussi la volonté d'assurer en tout temps l'efficacité maximale de ses programmes.

Tout comme un bon nombre de ministères ou organismes publics, la Commission a eu à faire face à un accroissement continu de ses tâches et des services qu'on attend d'elle... sans pouvoir augmenter ses ressources pour y répondre. Il fallait donc optimiser l'utilisation des moyens dont elle disposait, ce qui a pu être réalisé dans une certaine mesure, par une amélioration de l'organisation et de la mise en œuvre de ses activités. La Commission s'est également engagée dans cette voie à la suite des observations formulées par le Vérificateur général et visant à une meilleure répartition des responsabilités afin que l'acquisition et l'utilisation des ressources de la Commission soient caractérisées par l'économie, l'efficacité.

Parmi les modifications les plus importantes apportées en 1977, figure la division de la Direction générale du perfectionnement en deux directions générales : l'une s'occupant de la formation linguistique, l'autre de la formation du perfectionnement professionnel (dont le volet gestion). La séparation de la formation linguistique répond aux recommandations formulées en 1976 dans le rapport Bibeau sur les programmes de formation linguistique dans la fonction publique. Cette nouvelle Direction sera responsable de l'ensemble des programmes et services de formation linguistique de la Commission. Les nouvelles politiques en matière de langues officielles et la reprise par le ministère de la Défense nationale des cours de langue destinés à son personnel devraient se traduire par une diminution progressive des divers services de formation au prix réel offerts par la Commission. Le 1^{er} avril 1978, 400 hommes/années environ seront transférées à la Défense nationale, permettant ainsi à ce ministère de mettre en place ses propres dispositifs de formation linguistique.

Graphique 7

Participants au Programme Cours et affectations de perfectionnement selon l'organisme parrain, le sexe et le groupe linguistique, 1974 à 1977



tionnement et de cours de formation dans divers domaines de l'administration publique. Les stagiaires sont choisis parmi les diplômés d'universités des-roux d'entrer dans la fonction publique, ainsi que parmi les membres du personnel de soutien ayant manifesté des dispositions pour occuper des postes de cadres.

cours en français. Ces 63 nouveaux comprennent 14% de femmes, 34% de francophones et 13% de membres d'or-ganismes non fédéraux. Sur les 55 fonc-tionnaires inscrits au programme au cours de l'année, 42 venaient de la Région de la capitale nationale et 13 d'autres régions du Canada (Graphi-que 7).

Après avoir subi avec succès les épreu-148 diplômés ont été reçus et affectés à différents ministères en 1977. Leur for-mation s'étend sur une période pouvant aller jusqu'à deux ans et au cours de laquelle on évalue leur rendement en même temps qu'on leur confie des tâches de responsabilité croissante. L'année écoulée a vu une augmentation remarquable du nombre de concours internes de stagiaires en administration, sans doute du fait de l'élimination pro-gressive du programme spécial de for-mation d'agents. Cela s'est traduit par l'affectation de 30 secrétaires et commis au programme des stagiaires en admi-nistration contre 23 en 1976.

Le nombre de fonctionnaires actuelle-ment engagés dans ce programme est de 272. Sur ce nombre, 235 sont affectés à des ministères ou organismes fédé-raux dans la Région de la capitale natio-nale, 36 auprès du secteur privé, de gouvernements provinciaux, de services fédéraux—et un auprès de l'Organisa-tion mondiale de la santé à Genève.

Le Programme d'orientation des carrières a été inauguré en 1972 afin de recy-cler le personnel affecté à l'enseigne-ment des langues. Les candidats qui ont fait la preuve de leur motivation et de leurs possibilités de réorientation sont affectés auprès de ministères et organismes divers ou ils subissent une forma-tion en cours d'emploi et reçoivent des cours spéciaux.

Le programme comptait 59 nouveaux participants en 1977 contre 72 en 1976. La Commission constate avec plaisir que les « anciens » ont particulièrement bien réussi, qu'ils se soient orientés vers des carrières relevant de l'administration, de l'information, du soutien scientifique et de la gestion des programmes, ou se situant dans toute une série d'autres secteurs de la fonction publique. *Le Programme Cours et affectations de perfectionnement* (Cap) fournit à la fonction publique une source perma-nente de cadres supérieurs. Après une sélection rigoureuse, les candidats rete-nus suivent un cours de gestion de 12 semaines au Centre de perfectionnement du personnel. Les participants sont ensuite confrontés à toute une série de défis variés et enrichissants par le biais d'affectations successives à des tâches diverses.

Le nombre de nouveaux participants a été de 63 en 1977; 31 ont suivi le cours en anglais, 17 le cours bilingue et 15 le facilitier les affectations à des postes homme/années lui permettant de Commission bénéficie d'une attribution faciliter les affectations; que la l'utilisation des détachements pour acquise durant le stage; que l'on favorise connaissances et de spécialisation comme il convient, la somme réelle de long terme du cours; que l'on évalue, à la pertinence des objectifs à court et à direction; que l'on veille en permanence renouvellement des cadres de haute leurs ressources humaines et au d'avenir des candidats et sur ceux sont fondées à la fois sur les plans désignations pour le programme Cap entre autres choses, que les pied un plan d'action afin de s'assurer, Commission est en train de mettre sur programme. Suite à cette étude, la afin d'accroître l'efficacité du teneur du cours et la phase affectation, d'améliorer le processus de sélection, la en 1977 a mis en évidence la nécessité dans un avenir prévisible, une étude faite essentiellement sous sa forme actuelle des cadres et doit se poursuivre à la formation et au perfectionnement primordial de continuité en ce qui a trait Bien que le Cap satisfasse à un besoin que le Cap satisfasse à un besoin

particulièrement enrichissants sur le plan gestion, enfin, que soient éliminés inconvénients financiers freinant l'acceptation d'affectations régionales. Les Programmes spéciaux de perfectionnement, liés au Cap, offrent d'autres possibilités de perfectionnement grâce à une combinaison de cours et d'affectations auprès d'autres gouvernements ou organismes. Depuis 1964, 114 candidats ont bénéficié de ces programmes; 19 ont atteint la catégorie Haute direction (SX) et 19 le niveau immédiatement inférieur. Un nouveau programme qui combine des cours au Collège d'Europe en Belgique et des affectations auprès de la Communauté Economique Européenne a vu le jour en 1977. Parmi les autres programmes offerts, figurent des stages publics à Québec, à l'École Nationale d'Administration à Paris et au *British Program for Administrative Principals* à Londres. Neuf fonctionnaires canadiens ont été affectés à ces programmes en 1977, en même temps que trois fonctionnaires étrangers sont venus au Canada dans le cadre du Cap (un Britannique, un Français et un Australien).

Le Programme spécial de formation d'agents a été mis au point pour fournir aux employés des divers groupes de soutien une chance d'avancement grâce à des cours de spécialisation et de motivation. Ce programme n'ayant eu depuis son origine qu'un succès limité, il a été supprimé en 1977. L'on a alors invité les ministères à utiliser le Programme interne des stagiaires en administration au bénéfice du personnel de soutien. Le Programme des stagiaires en administration offre à des agents choisis toute une série d'affectations de perfectionnement.

Les cadres supérieurs de la fonction publique accèdent à la catégorie Haute direction par toute une série d'étapes correspondantes à des fonctions et domaines d'activité propres à la fonction publique ou que l'on trouve également dans le secteur privé. Dans nombre de cas, ils n'avaient pas eu l'occasion d'approfondir les nombreux aspects de la gestion financière ou du personnel et même gouvernemental au moment où ils sont entrés dans la fonction publique. Pour répondre à ces besoins, le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique, en accord avec le Bureau du Conseil privé, ont mis au point le programme de Gestion des dépenses gouvernementales. Ce cours a été conçu pour donner aux participants une meilleure connaissance de la gestion et fonctionnel. Le succès de ce cours, dispensé internat à l'Université pendant trois semaines, a été tel qu'il a provoqué la mise en point d'un cours parallèle sur la gestion du personnel administratif qui sera officiellement dispensé par la Commission en 1978.

Les sous-ministres ont bénéficié en versions abrégées de ces deux cours. Accueillis avec enthousiasme par les sous-ministres, ils ont permis à la Commission de s'enrichir de son côté de l'expérience de cours complets.

L'élément actuel de cours de gestion de la Commission a été mis au point en réponse à la perception de divers lacunes et constitue une première étape *de la spécialisée* vers la mise en place d'un ensemble bien structuré de cours en gestion. En 1977, les cours de cette nature fournis par la Commission sont allés, par exemple, de cours de perfectionnement pour agents de maîtrise du premier niveau à des programmes de gestion pour cadres moyens, des séminaires pour cadres supérieurs et des ateliers sur les dépenses gouvernementales et la gestion du personnel pour sous-ministres. Bien que le suivi actuel de ces cours comporte encore des hiatus que la Commission est en train de combler, ils constituent déjà un ensemble de cours de formation bien adaptés et rentables, en particulier pour les petits ministères ne disposant pas de ressources nécessaires ou dont le volume de demandes ne justifie pas la mise en œuvre de programmes autonomes.

personnes pour nous-mêmes. Bien que le suivi actuel de ces cours comporte encore des hiatus que la Commission est en train de combler, ils constituent déjà un ensemble de cours de formation bien adaptés et rentables, en particulier pour les petits ministères ne disposant pas de ressources nécessaires ou dont le volume de demandes ne justifie pas la mise en œuvre de programmes autonomes.

Le Centre de perfectionnement du personnel de Touraine, au Québec, est « interne » principal de la Commission pour la tenue des cours destinés aux cadres de haute direction, aux cadres

- Les ministères peuvent consacrer leurs ressources à des cours spécialement adaptés à leurs besoins, former en même temps un nombre d'agents plus important et accroître ainsi l'équité en ce qui concerne les possibilités d'accès à la formation. C'est le cas en particulier pour le personnel de bureau ou des services de soutien administratif.
- Une formation ministérielle est plus étroitement liée aux exigences opérationnelles quotidiennes et correspond sans aucun doute davantage aux besoins réels du ministère. De la même manière, il est fort probable que les employés retenus pour le cours seront ceux dont la carrière en profitera le plus.

La Commission ne prend pas répondre à tous les besoins de formation de la fonction publique; les cours centraux ne représentent qu'environ 17% du total des hommes/jours consacrés tous les ans à cette activité. Ils couvrent néanmoins une partie fort importante de l'en-semble de la formation, puisqu'en 1977 la Commission a offert 526 cours de 14 types différents.

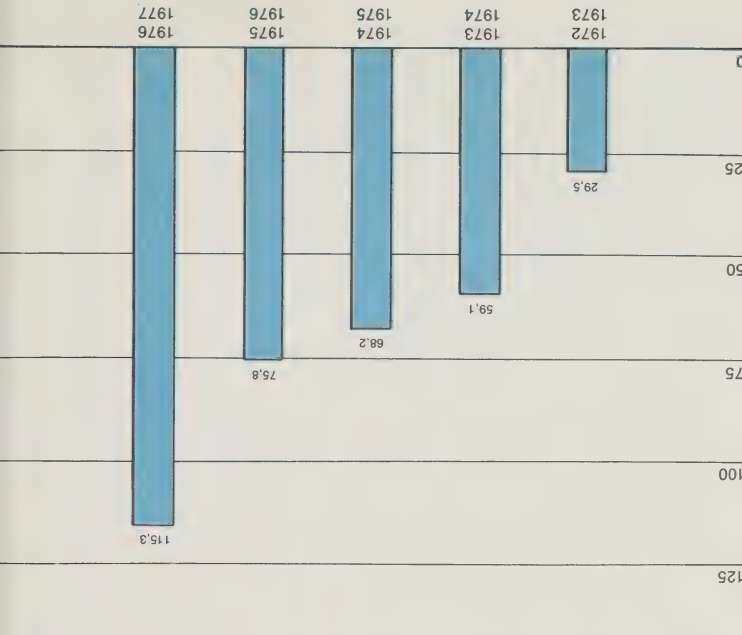
Cours centraux

Jusqu'en 1968, ces cours n'avaient occupé qu'une place bien modeste dans l'ensemble de la formation, mais, depuis dix ans, le Conseil du Trésor a désigné prioritaires de formation dont la plupart pouvaient être couverts par des cours centraux. Les ministères et organismes s'y sont intéressés de plus en plus. Depuis trois ans, par exemple, le nombre de cadres et gestionnaires supérieurs a augmenté d'une façon marquée et tous les efforts sont déployés pour que le personnel de bureau et de soutien administratif puisse bénéficier au maximum des possibilités de formation.

La Commission continuera à répondre aux besoins ministériels en la matière. Elle n'entend surtout pas donner l'impression de vouloir concurrencer les ministères à cet égard en fournissant des cours analogues aux leurs, ou en proposant des programmes de formation que les ministères sont même de mettre en œuvre bien plus efficacement qu'elle. Elle n'a non plus aucune intention d'entrer en concurrence avec les nombreux instituts ou organismes éducatifs extérieurs à la fonction publique.

Graphique 6

Formation professionnelle offerte par la Commission hors de la Région de la capitale nationale (personne/jours de formation par millier d'employés) 1972-1973 à 1976-1977



L'accroissement constant des programmes de formation et de perfectionnement régionaux a été l'une des initiatives les plus importantes de la Commission. Il suffit pour cela de jeter un coup d'œil sur le Graphique VI. Cette formation régionale s'est étendue en 1976 à un certain nombre de nouveaux centres : North Bay, Sudbury, Victoria, Moncton, Saint-John (N.-B.), St. John's (T.-N.), Regina, Saskatoon, Calgary et Whitehorse.

Desireuse d'améliorer la qualité de ses propres cours et de favoriser une utilisation plus efficace des ressources disponibles, la Commission se propose de rationaliser la gamme actuelle de cours centraux afin d'éviter le double emploi et les chevauchements. Cette opération se réalisera progressivement par la constitution de modules spécifiques de formation permutable d'un cours à l'autre. Ce plan d'action est en cours d'examen et devrait être mis en œuvre en 1978, diminuant ainsi la diversité des types de cours existants.

La Commission a exprimé dans son rapport 1976 sa crainte que les cours centraux favorisent des groupes choisis de fonctionnaires. Ce déséquilibre possible provient certainement en partie de la nature même de ces cours, mais aussi du fait qu'ils répondent non seulement aux besoins des individus mais à ceux de tout un organisme qui, très normalement, favorise la formation de certains groupes professionnels. Les agents

Formation et perfectionnement ont pour but d'harmoniser les besoins de l'administration et les aspirations des fonctionnaires du début à la fin de leur carrière. Des programmes pertinents sont établis quand l'administration ressent ou pressent un hiatus entre les besoins opérationnels et la compétence du personnel qui doit les satisfaire, ou lorsqu'il arrive que les processus de formation révélient la présence de fonctionnaires susceptibles d'assumer des responsabilités plus importantes.

Au sein de la fonction publique, la responsabilité de la formation et du perfectionnement est à la fois du ressort du Conseil du Trésor, des ministères et organismes et, enfin, de la Commission. Le Conseil du Trésor fixe les politiques et les priorités et contrôle les dépenses entraînées par les programmes de formation des ministères. Ces derniers sont directement responsables de la formation de leur personnel et ont le choix à cet égard entre trois formules : (1) dispenser leurs propres cours, (2) faire participer leur personnel aux cours organisés par la Commission, (3) faire participer leur personnel à des cours offerts par des institutions ou organismes non gouvernementaux. Le Bureau du Conseil privé a en outre son mot à dire en ce qui concerne le perfectionnement des cadres supérieurs, afin de disposer en permanence d'un groupe de candidats de valeur en prévision de nominations par décret.

En vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Commission doit obligatoirement fournir aide et conseils sur la formation aux fonctionnaires responsables. Cette fonction s'exerce essentiellement selon trois voies : (1) la Commission offre aide et conseils sur les programmes des ministères et leur fournit des ressources humaines pour les aider à les mener à bien, (2) elle dispense des cours centralisés auxquels les ministères peuvent envoyer leurs fonctionnaires, (3) elle met en œuvre un certain nombre de programmes spéciaux de perfectionnement destinés à des catégories ou des groupes précis de fonctionnaires.

Une fois les fonctionnaires informés de l'organisation de la formation et du perfectionnement et de la place que les

différents organismes gouvernementaux occupent dans cette structure, c'est à eux qu'il appartient d'assurer le progrès de leur carrière. L'ensemble des programmes ministériels ou centralisés ne correspondant qu'à une faible partie des besoins de perfectionnement, il est de l'intérêt de tout fonctionnaire de faire connaître ses objectifs et de veiller à ses intérêts professionnels.

Aide et conseil

Formation et perfectionnement étant essentiellement des responsabilités ministérielles, la Commission estime que, de plus en plus, elle devrait jouer un rôle de soutien des programmes internes de perfectionnement selon des formes diverses :

- Conception et mise en œuvre de cours spéciaux répondant aux besoins particuliers à un ministère.
- Constitution d'un noyau de pédagogues à même d'aider et de conseiller les ministères sur toute la gamme des activités de formation, depuis le diagnostic et l'analyse des besoins jusqu'à la planification, la conception, l'exécution puis l'évaluation des programmes éducatifs.
- Fourniture d'un appui aux ministères face aux problèmes créés par la décentralisation actuelle de l'administration en leur fournissant des pédagogues qui les aideront à déterminer leurs besoins éducatifs hors de la Région de la capitale nationale et à mettre au point les systèmes nécessaires à la formation du personnel recruté localement.
- Fourniture de programmes d'ensemble rodes pouvant être utilisés par plusieurs ministères. Un bon exemple en est celui du programme relatif à l'égalité des chances pour les femmes. Utilisé d'ores et déjà par plusieurs ministères, il a été vendu à des entreprises privées canadiennes, à l'Etat de New-York, à l'Australie et à la Nouvelle-Zélande.

Cette manière d'aborder la formation peut se révéler fort utile pour l'ensemble des ministères n'ont plus besoin de disposer à plein temps de ressources fortes coûteuses alors que leurs besoins d'ordre éducatif sont essentiellement temporaires.

que 30 de ces plaintes étaient justifiées. Voici quelques exemples des types d'enquêtes effectuées et des actions correctrices prescrites :

- Un concours avait été annulé une fois les entrevues effectuées mais avant publication des résultats. Selon le ministère, les cadres supérieurs n'avaient même pas été informés de la tenue du concours avant d'avoir pris la décision de réorganiser le service en attendant de découvrir le résultat de la plainte. La Commission a donc ordonné que le concours soit repris au stade où il avait été annulé et le plaignant, qui était le candidat le plus méritant, se vit offrir le poste.
- Un employé embauché pour une période déterminée a déposé la plainte suivante : son employeur lui ayant promis de renouer ses services pour une période indéterminée à l'expiration de la période, il avait refusé un emploi permanent dans un autre ministère. Le ministère répondit qu'il n'avait pu donner suite à son projet du fait du gel du recrutement, laissant ainsi le plaignant sans emploi au terme de la période. L'enquête démontra que l'ensemble de ces faits était exact et le ministère dut tenir sa promesse en dégageant un emploi pour une période indéterminée. Le plaignant concourut et sortit vainqueur.
- Selon un autre plaignant, les demandes d'emploi de deux étudiants avaient été inscrites à tort sur le répertoire de candidature du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière, puis transmises à un ministère pour affectation de ces étudiants au cabinet du ministre. L'enquête prouva qu'en fait ces deux étudiants avaient bénéficié de recommandations politiques. Ils durent démissionner, et les postes furent comblés selon les règles.
- Selon un groupe d'employés, leur ministère avait déterminé une « Région du concours » beaucoup trop étendue, diminuant ainsi leurs chances de promotion du fait de l'augmentation du nombre des concurrents. La plainte fut rejetée du fait que rien n'empêchait ces employés de déposer leur candidature dans la « Région du concours » qui n'était pas trop étendue, compte tenu de la nécessité d'effectuer une recherche aussi poussée que possible pour trouver le candidat le mieux qualifié pour occuper le poste en question.

suspendus les deux employés conformément au règlement du ministère. L'enquête fit ressortir l'injustice de la sanction infligée au plaignant qui avait manifestement été provoqué. Le ministère convint de veiller à ce que cela ne se reproduise plus, mais refusa d'annuler la sanction prise contre le plaignant. La Commission a alors invité par écrit le ministère à procéder à l'avenir dans un tel cas à une enquête approfondie avant de prendre des mesures disciplinaires.

• Un spécialiste s'est plaint de ce que son employeur avait mis fin à son emploi temporaire pour des raisons raciales et ethniques. Engagé au départ pour une période renouvelable déterminée de douze mois, il travaillait depuis douze ans pour le même ministère. On ne lui avait jamais notifié officiellement ses reconductions d'emploi, et il avait été régulièrement augmenté tous les ans bien que ses évaluations aient indiqué qu'il lui fallait s'améliorer sous certains aspects. L'enquête conclut que son licenciement n'était pas dû à des raisons ethniques mais, étant donné qu'on ne l'avait jamais avisé de ses reconductions d'emploi, il était devenu, *ipso facto*, un employé pour une période indéterminée et aurait du avoir le droit d'en appeler de la décision de le licencier. Après discussion avec le ministère et négociation avec l'employé, le problème put être réglé par le versement d'une indemnité donnant satisfaction aux deux parties.

Enquêtes

Les enquêtes de la Commission ont porté sur des plaintes relatives à des actions effectives concernant le personnel. La plupart d'entre elles avaient trait à des problèmes de dotation, mais certaines portaient sur les problèmes de personnel en surnombre ou en disponibilité ou sur des anomalies dans les dates d'entrée en vigueur de nominations conditionnelles.

Ces enquêtes visent principalement à la protection des plaignants. Ceux-ci ou leurs représentants et ceux des ministères sont invités à présenter leurs arguments oralement et par écrit lors de rencontres séparées, organisées sur place par l'enquêteur. Les faits sont ensuite analysés et les deux parties informées par écrit des conclusions de l'enquête et des raisons qui les motivent. Chaque fois qu'une plainte se révèle fondée, une action correctrice est prescrite. La Commission a effectué 160 de ces enquêtes en 1977 contre 85 en 1976, soit une augmentation de 88,2 %, et a constaté

qu'il n'y avait pas de personne concernée ne pouvait contester le bien-fondé de son dossier. La Commission espère que la politique et les procédures en cette matière vont être modifiées d'ici peu, ce qui permettrait de fixer des cotes de sécurité plus réalistes et de traiter avec plus de justice les problèmes pouvant découler des enquêtes de cette nature.

Voici quelques exemples du type de plaintes reçues au cours de l'année et des recommandations qu'elles ont suscitées :

- Une employée s'était plainte que les conditions de travail qui lui étaient faites constituaient une véritable persécution et la plupart de ses griefs avaient été retenus. En dépit de cela, son ministère l'avait mutée en un poste situé fort loin de chez elle, ce qui était très gênant pour elle; elle déposa donc une plainte pour discrimination sexuelle. Les difficultés de la Commission, son ministère recon- nût qu'elle avait droit à un poste de même nature dans sa région de travail précédente. Son interruption de travail étant la faute de l'employeur, elle reçut une compensation pour le salaire qu'elle avait perdu.
- Un spécialiste, avisé de son prochain licenciement après presque onze ans d'emploi, a porté plainte pour discrimination raciale. L'enquête ne retint pas cet argument, mais révéla qu'il n'avait pas obtenu un emploi pour une qualification et aux capacités dont il avait fait la preuve, mais sans succès. Il s'est plaint à la Commission du comportement d'un collègue qui, profitant de l'indifférence totale de leur supérieur, l'insultait en permanence par des remarques obscènes et racistes humiliantes. Le ministère n'était intervenu que lorsque cette persécution verbale était devenue physique. Le gestionnaire décida que le tout se limitait à une altercation suivie de coups et

leurs décisions par écrit, les Comités voient leur tâche s'allourdir et leurs arrêts deviennent plus longs et plus complexes.

Voici quelques exemples de décisions marquantes prises par les Comités en 1977 :

- Suite aux entrevues relatives à un poste, un membre des Forces canadiennes s'était classé « le mieux qualifié ». Le ministère intéressé avait décidé d'attribuer le poste au candidat classé deuxième sous prétexte que le premier n'était pas fonctionnaire, celui-ci interférait l'appel.

Les arguments du plaignant étaient les suivants : au titre de l'article 2(2)(b) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, il avait le droit de postuler l'emploi en question et, s'étant classé premier, aurait dû être choisi. Le ministère prétendait de son côté que l'un des candidats pleinement qualifiés étant déjà fonctionnaire, il était tenu de lui donner la préférence vis-à-vis d'un candidat de l'extérieur.

Le Comité d'appel a estimé que lors du lancement du concours, le ministère avait déterminé une « Région du concours » à laquelle appartenaient les personnes qui, comme le plaignant, devaient être considérées, au titre des articles 13 (« Région du concours ») et 14 (nominations au sein de la fonction publique) comme employés de la fonction publique. L'agent de dotation responsable n'avait donc pas le droit d'éliminer a posteriori le plaignant qui était habilité à poser sa candidature et qui s'était révélé le candidat le mieux qualifié.

- Un Comité d'appel a donné raison à un employé qui avait porté plainte pour n'avoir pu se présenter à un concours du fait que le ministère ne l'avait pas avisé dans les règles de la tenue du concours, contrairement aux dispositions de l'article 14(1) de la Loi. Le Comité a estimé que le mot « candidat », tel qu'il est employé dans l'article 2.1, peut englober toute personne habilitée à concourir même si elle n'a pu postuler en déposant sa candidature. Le Comité a été d'avis que la base même de la règle de mérite : si l'avis n'est pas donné comme il convient, privant ainsi d'éventuels candidats de la possibilité de concourir, cette règle est battue. Il a estimé que les modalités de diffusion de l'avis de concours par le ministère étaient insuffisantes compte tenu des

obligations définies dans l'article 14(1) de la Loi. Il a jugé que le plaignant était en droit de faire appel et que, du fait qu'il était un concurrent logique dont on n'avait pu apprécier la compétence, l'on ne pouvait pas dire que le choix s'était porté sur le candidat le mieux qualifié.

Toute partie se considérant lésée par la décision d'un Comité d'appel, qu'il s'agisse du plaignant, du fonctionnaire responsable ou d'un candidat admis à concourir, peut en appeler contre la décision du Comité d'appel auprès de la Cour fédérale. Depuis sa création en 1970, cette dernière a eu à examiner 111 requêtes à l'annulation de décisions de Comités et en a cassé 13. Durant cette même période, les Comités avaient traité quelque 23 000 appels.

L'une des décisions prises en 1977 par la Cour se révèle importante pour la fonction publique. Un ministère avait supprimé l'exigence « connaissances » pour un poste, sous prétexte que c'était un poste de formation. Un employé fit appel, se basant sur le fait que les normes de sélection fixées par la Commission exigent l'appréciation des « connaissances » de tout candidat. Le Comité avait rejeté cet appel, estimant qu'un ministère avait le droit de modifier ses exigences de qualification pour un poste selon les circonstances et que, le poste devant servir à la formation, il aurait été illogique d'exiger des candidats qu'ils possèdent toutes les connaissances permettant normalement la nomination à ce poste. La Cour fédérale a entériné cette décision et rejeté l'appel.

Dans le cadre du programme d'information destiné aux ministères, fonctionnaires et agents de négociation sur la nature des Comités d'appel, de leurs modalités d'enquête et de prise de décisions, la Commission a procédé à une large diffusion de plusieurs brochures dont *Le droit d'appel* et le *Guide du système d'appel* dans la *Fonction publique*. Les représentants des ministères et des plaignants devant les Comités d'appel ont reçu, de leur côté, un compendium d'une centaine de décisions choisies pour leur pertinence et leur intérêt. Au titre de ce même programme, la Commission a dégagé des ressources en personnel pour la tenue de cours sur la gestion du personnel offerts aux employés, aux gestionnaires et aux permanents des syndicats.

Anti-discrimination

Depuis 1972, la Commission étudie toutes les plaintes de discrimination fondées sur le sexe, l'ethnie ou la religion. L'âge et la situation matrimoniale ont été ajoutés aux critères mentionnés dans la Loi. À cela s'ajoute l'examen des plaintes pour discrimination fondées sur un handicap physique ou l'existence d'un casier judiciaire, la Commission jouant en outre le rôle de médiateur lors d'enquêtes sur d'autres plaintes de nature plus générale.

Les efforts destinés à faire connaître aux fonctionnaires et candidats à un emploi le rôle de la Commission face à la discrimination se sont poursuivis en 1977. Le programme d'information du public comportait une utilisation poussée des media et la publication de documents et de déclarations officielles. Par rapport à 1976, le nombre de plaintes officiellement traitées a augmenté de 21,3 %, passant de 235 à 285.

Un certain nombre de plaintes pour discrimination ont été à nouveau formulées par des Néo-Canadiens, un grand nombre d'entre elles dues à des incompréhensions. Dans un certain nombre de cas, il s'agissait d'un manque d'ouverture d'esprit de gestionnaires traitant de problèmes impliquant des employés dont l'acquis culturel était différent du leur. Ces employés ont souvent besoin, notamment lors de leur stage, d'un peu plus d'aide... qui ne se manifeste pas toujours. Les sous-ministres et cadres intéressés en ont été avisés, et la Commission leur a demandé de fournir à ces employés un encadrement plus étroit et une aide accrue jusqu'à leur adaptation aux tâches à accomplir et au milieu de travail. Il est également arrivé que des Néo-Canadiens soient en butte à une persécution factuelle ou verbale, quelquefois volontairement ignorée des supérieurs, alors qu'il leur appartenait de veiller au respect des droits de chacun. Les ministères en cause en ont été avisés et pris de veiller à ce que cela ne se reproduise plus.

Un certain nombre de plaintes ont porté sur des refus d'embauche ou de promotion ainsi que des blocages de carrières pour des raisons de sécurité, alors que les tâches à accomplir n'étaient en rien liées à la sécurité nationale. Dans certains cas, le niveau de la cote sécuritaire était discutable, mais les ministères en cause ont

Il est à noter qu'un mode de sélection en

particulier a contribué à l'augmentation du nombre total d'appels interjetés en 1977. Il a fait l'objet de 473 appels, ce qui représente près des deux tiers de l'augmentation totale survenue au cours de l'année. Mis à part ce cas d'espèce, le nombre des appels a tout de même

augmenté de 10% en 1977, augmentation que l'on peut attribuer à la politique gouvernementale de freinage de la croissance de la fonction publique, et qui rend plus âpre la concurrence face aux postes vacants.

Sur les 3 559 appels déposés en 1977, 3 485 avaient trait à des nominations (art. 21 de la Loi) et 74 à des recommandations de rétrogradation ou de licenciement (art. 31). Dans le dernier cas, on note une augmentation de 15,6% par rapport à 1976.

Les Comités d'appel ont une tâche ingrate. Confrontés à des cas extrêmement divers, il leur faut rendre des décisions à la fois judiciaires et justes. La complexité de la dotation au sein de la fonction publique se traduit souvent par une multiplicité de points de fait et de droit invoqués par les plaignants. Tenus légalement de justifier

Tableau 7

Nombre d'appels relatifs à des nominations, rétrogradations ou licenciements^a. Évolution en plus ou en moins de 1967 à 1977 (en pourcentages)

Année
Nombre % d'augmentation/
d'appels diminution/

1967	1 263	+ 4,4
1968	1 318	+ 7,2
1969	1 413	+ 7,2
1970	1 417	0,0
1971	2 032	+43,4
1972	2 518	+ 23,9
1973	3 061	+ 21,6
1974	4 125	+ 34,8
1975	3 417	- 17,2
1976	2 810	- 17,8
1977	3 559	+ 26,7

Article 21 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.
Article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Dès la mi-novembre 1977, la Commission a fait savoir qu'entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 1978 le regroupement de la Direction générale des appels, de celle de l'anti-discrimination et de la Direction des enquêtes.

Cette décision a été motivée par le souci de faciliter pour les fonctionnaires l'accès aux procédures d'appel et d'enquête, d'éliminer leurs incertitudes quant aux voies à emprunter pour obtenir réparation et d'améliorer leur connaissance des processus disponibles. Ce regroupement n'affectera en rien l'indépendance des tribunaux d'appel ni la nature des procédures définies dans la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Un chargé de l'enregistrement conseil-lera tous les fonctionnaires ou postulants à un emploi quant aux voies les plus efficaces à emprunter pour demander réparation, enregistrera toutes les plaintes, les acheminera là où il le faut et s'assurera qu'elles sont traitées comme il convient. Les processus d'appel et d'enquête ainsi redéfinis permettront de réduire les possibilités de chevauchement et de double emploi tout en assurant la prise en considération rapide et le suivi des cas soumis à la Commission.

L'établissement d'une Direction générale unique ne s'oppose en rien aux modifications que pourrait entraîner la mise en place de la Commission des droits de la personne ou aux recommandations qui seront formulées à l'issue de la révision de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Appels
Le nombre des appels a triple par rapport à 1967, année où est entrée en vigueur la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Bien que la tendance générale ait été ascendante au cours de cette décennie, les chiffres ci-contre font ressortir des variations annuelles tellement incohérentes qu'il est difficile de déterminer les caractéristiques profondes de cette tendance. Sans doute est-elle attribuable à la croissance de la fonction publique et à une meilleure connaissance des procédures d'appel chez les fonctionnaires.

anormaux, par exemple la non-indication des qualités exigées; l'insuffisance des contrôles internes des nominations à titre intérimaire des contrats de service. Les rapports de vérification ont fait l'objet de discussions avec les directeurs du personnel, puis transmis, accompagnés de recommandations, aux sous-ministres et aux membres de la Commission. Ces recommandations variaient bien entendu selon les cas et en fonction des résultats escomptés. En voici quelques exemples :

- refonte complète des modalités de sous-délégation en matière de dotation dans un ministère;
- mise en œuvre de systèmes de contrôle interne adéquats afin de veiller à l'application manifeste des exigences légales et réglementaires ainsi qu'à l'emploi de procédures acceptables;
- formation des agents chargés de la mise en œuvre des modes de sélection (membres des jurys de sélection et agents de dotation);
- contrôles plus étroits afin de protéger la dotation contre un emploi abusif des nominations pour des périodes déterminées ou des contrats de service.

Ces recommandations ont en général été bien reçues par les sous-ministres, et, plus important encore, ils se sont engagés à mettre en place des mécanismes destinés à éliminer les déficiences qui leur ont été soulignées.

Grâce à la mise en œuvre de ses nouveaux processus de vérification, la Commission pourra déterminer beaucoup plus facilement l'origine des différents problèmes et améliorer l'ensemble du système.

- L'examen des opérations consiste en une revue globale de la manière dont le ministère exerce ses activités de dotation : orientation, planification, organisation, communication, ressources, contrôles.
 - La vérification évalue l'efficacité des processus et méthodes de dotation et s'assure de l'existence de contrôles adéquats. Elle se fait au moyen de techniques telles que l'analyse des transactions et les tests de conformité.
- Malgré les difficultés rencontrées, les vérifications ont permis d'obtenir une image raisonnablement exacte de l'exercice, par les ministères, de l'autorité qui leur était déléguée. Les vérificateurs de la Commission ont examiné 33 ministères en 1977. L'ampleur des vérifications a été très différente suivant les ministères. Pour les ministères centralisés, la vérification s'est effectuée à l'administration centrale à Ottawa-Hull et a porté sur 53 % de l'ensemble des dotations intervenues depuis un an. Pour les ministères très décentralisés, le pourcentage des vérifications est allé de 6 % des dotations pour une unité opérationnelle du ministère de l'Agriculture installée à Ottawa, à 100 % de celles d'un service des Douanes et accises à Toronto. Il en a été de même pour le ou les lieux de dotation, la gamme allant d'une seule opération de dotation au département des Assurances à Ottawa, à 41 points visités au Canada pour le ministère des Postes.

Ces visites de 33 ministères se sont traduites par un nombre identique de rapports mettant en lumière les faits saillants relevés. Ces rapports, ainsi que ceux qui vont suivre, serviront à la Commission non seulement à décider d'extensions ou de restrictions des délégations au moment de leur renouvellement, mais également d'outils permanents de réexamen des politiques de dotation.

D'une façon générale, la Commission a constaté que les ministères avaient exercé convenablement l'autorité qui leur était déléguée, et cela conformément aux termes de la Loi et du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique. Un certain nombre de déficiences ont cependant été relevées, notamment le non respect des priorités et préférences consacrées par la Loi; l'emploi de moyens et de techniques de sélection

Les services de vérification de la dotation ont pour mission d'effectuer des enquêtes indépendantes et systématiques sur le système de dotation et sur la manière dont les ministères, aussi bien que la Commission, conduisent les opérations de dotation. Ces enquêtes ont pour but d'accroître l'efficacité du système, aidant par là même les responsables de la dotation et assurant le respect de la règle du mérite. Il ne s'agit plus de se concentrer sur des infractions isolées, mais d'améliorer la qualité et l'efficacité d'un système et de réduire au minimum les possibilités d'infraction.

Quelques difficultés se sont fait jour depuis l'adoption, en 1976, du régime de la vérification, en particulier quant à la représentativité de l'échantillonnage, à l'à-propos des rapports de vérification et à l'établissement du calendrier des vérifications. En outre, les modes d'action ont manqué de cohérence et de suite, et la perception globale des effets possibles du système, d'homogénéité. Bref, les méthodes et techniques employées devaient être révisées.

La Commission s'est efforcée en 1977 de renforcer et de réorienter la fonction de vérification. Elle a mis au point de nouvelles méthodes qui se traduiront par un passage des « vérifications réglementaires » (aux seules fins de déterminer si la dotation se fait conformément au Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique et à ses propres directives) à un réexamen constant du système, de sa gestion, de ses mécanismes de contrôle et de la manière dont les ministères et organismes qui ont reçu délégation à cet égard s'acquittent des opérations de dotation. Cette nouvelle formule, qui entrera en vigueur en 1978, comporte les trois éléments essentiels ci-après :

- L'établissement du profil d'un ministère fournit les renseignements nécessaires sur ses objectifs, ses programmes, son organisation générale, sa structure en matière de gestion du personnel, la nature des délégations et sous-délégations dont il bénéficie, la nature et l'ampleur des opérations de dotation et les problèmes particuliers concernant cette dernière. Ce profil facilitera la mise au point et la mise en œuvre du programme de vérification des opérations.

Défense nationale à Saint-Jean (Québec), à Halifax, au Camp Borden et dans tout le pays. Cette entente doit prendre fin en 1978, alors que les ressources affectées à ce programme seront retournées au ministre.

Le tableau 6 donne le nombre des inscrits aux cours continus de français et d'anglais de 1973 à 1977 : on y voit qu'après avoir connu une forte augmentation en 1974 et 1975, puis s'être stabilisée en 1976, la participation aux cours continus de français accuse une baisse en 1977. Fait à souligner, les inscriptions aux cours d'anglais ont augmenté légèrement (53) par rapport à l'année dernière, alors que les inscriptions aux cours de français ont diminué de 1 313. La raison semble en être que, dans l'attente des nouvelles politiques, les ministères ont différé leurs décisions en cette matière d'autant plus aisément que les restrictions budgétaires leur rendaient difficile le recours à des remplaçants.

L'hypothèse la plus vraisemblable est que le nombre des inscriptions se stabilisera dès que les ministères auront procédé à la réaffectation de leurs postes et établi leur plan de formation. Il va sans dire que les inscriptions aux cours de la Commission iront en décroissant d'ici à 1983, et cela au fur et à mesure que les ministères accepteront d'assumer la formation linguistique de leurs fonctionnaires. D'ailleurs, les besoins dans ce domaine se feront sans doute moins pressants dans l'avenir.

Jusqu'ici, les cours continus de la Commission avaient pour objectif d'assurer aux fonctionnaires une compétence linguistique de base. Les niveaux de compétence étaient établis en tenant compte du groupe professionnel, mais non des tâches précises du fonctionnaire. Désormais, comme nous l'avons vu plus haut, les normes seront définies en fonction des situations langagières des diverses catégories d'emploi, et la matière des cours correspondra davantage aux réalités des tâches à accomplir.

Aussi, le contenu des cours et le matériel didactique s'y rapportant subiront-ils de profondes modifications. Entre autres, et à titre expérimental, des modules d'enseignement et des vocabulaires axés sur les tâches ont été mis au point. En outre, un éventail de cours spéciaux a été élaboré en vue de répondre aux besoins particuliers des ministères.

Cela dit, il serait utopique d'attendre de la Commission qu'elle puisse mettre au point des cours adaptés aux situations langagières de chaque poste ou groupe de postes. Cette tâche appartient, estime-t-elle, aux ministères, car elle consiste le plus souvent à faire acquérir des vocabulaires techniques, scientifiques, administratifs... et des termes ou locutions figés en usage dans les domaines de leur spécialité. La Commission se fera d'ailleurs un point d'honneur de collaborer avec eux en cette matière aussi étroitement qu'ils le désirent.

Au demeurant, il suffit de songer aux liens nécessaires qui existent entre les cours de langues, l'évaluation des connaissances linguistiques et le processus de dotation, pour imaginer la jungle administrative et scientifique que ferait naître la multiplication inévitable des tests pour mesurer, dans chaque cas et pour chaque nomination, la compétence linguistique des candidats, en égard aux exigences de leur métier ou profession.

Une autre question vaut d'être abordée. Comment s'élaboreront les cours ministériels ? Quels seront les rôles respectifs des ministères, de la Commission et du Secrétariat d'Etat méthodologiques et au contenu langagier ? Manifestement, une étroite collaboration sera nécessaire pour éviter entre autres que se multiplient les vocabulaires inspirés de la traduction pure et simple et pour favoriser la création d'une langue vivante conforme au génie du français. Pour sa part, la Commission offre aux intéressés ses ressources et ses compétences pédagogiques et linguistiques.

Un dernier mot...

Au moment de clore ces propos, diverses réflexions nous viennent à l'esprit. Sans doute, le Programme des langues officielles a-t-il créé naguère des inquiétudes chez bon nombre de fonctionnaires, francophones et anglophones. Pourtant, il aura eu d'heureux effets. L'évolution de la fonction publique fédérale, qui relâit

celle de la société canadienne, semblait condamner jusqu'alors les francophones à porter seuls le poids du bilinguisme. Aujourd'hui, un nombre important de titulaires de postes bilingues sont anglophones. Egalement, grâce aux cours de langues, les deux solitudes au sein de la fonction publique ont appris à s'apprivoiser et à s'ouvrir à la culture. L'administration fédérale dans son ensemble, les fonctionnaires qui la composent et le pays tout entier y auront trouvé un enrichissement certain.

Pour que se crée un milieu où s'épanouiraient les deux communautés linguistiques

Quand les plans ministériels seront connus de la Commission, il lui sera plus facile de rationaliser ses programmes. Elle pourra, notamment, constituer des groupes plus homogènes et plus stables que dans le passé, alors que la plupart des fonctionnaires entraient en formation linguistique au hasard des nominations. Ainsi, elle pourra tout à la fois faire une utilisation plus judicieuse de ses ressources et améliorer la qualité de son enseignement.

Présentement, les services de formation linguistique assurés directement par la Commission sont dispersés dans divers centres dans la R.C.N. et dans les régions. Pour des raisons d'efficacité, cette même formation est offerte en vertu de contrats avec des établissements publics et privés dans certaines villes : Regina, Sault-Sainte-Marie, Sudbury, North Bay, Belleville, Moncton, Fredericton, Saint-John (N.-B.), Sherbrooke et Baguville. De plus, dans le dessein de faciliter au plus grand nombre l'accès à la formation et d'axer davantage les programmes sur les besoins particuliers des ministères, la Commission donne des cours dans les locaux mêmes de 21 ministères et organismes.

Par ailleurs, le Secrétariat d'Etat, soucieux de promouvoir l'apprentissage de la langue seconde dans l'ensemble du Canada, offre aux provinces des cours destinés à leurs fonctionnaires. Ces cours sont donnés dans les provinces par la Commission elle-même ou sous sa direction. Présentement, Terre-Neuve, l'Île-du-Prince-Édouard, le Québec, l'Ontario, la Saskatchewan et le Manitoba se sont prévalus de cette offre. Depuis septembre 1972, la Commission assure la direction des centres de formation linguistique du ministère de la

vaill, où s'établirait la nécessaire continuité entre l'apprentissage et l'emploi de la langue seconde, où les fonctionnaires et les candidats de l'extérieur seraient assurés de pouvoir faire carrière et s'épanouir dans leur langue de travail préférée.

Si l'on s'engage résolument dans cette voie, il est permis de penser que, dans les secteurs de compétence fédérale, notre fonction publique pourra même contribuer à l'enrichissement du patrimoine linguistique et culturel des francophones.

La formation linguistique n'est qu'un des moyens d'assurer la bilinguisation de la fonction publique, son importance est loin d'être négligeable.

Dans le but de faciliter leur tâche, la Commission offre depuis janvier 1978 trois options de cours : les *cours intensifs*, à raison de 6 heures par jour, 5 jours par semaine; les *cours du soir*, à raison de 3 heures par soir, 3 soirs par semaine. Les cours intensifs et les cours à temps partiel peuvent être suivis de façon continue ou cyclique. Si l'on tient compte en outre du fait que la formation linguistique, dont la durée réglementaire est de 12 mois au maximum, peut maintenant s'échelonner sur une période de 24 mois, il est manifeste que les gestionnaires jouiront d'une plus grande latitude.

échec, les gains de la présente décennie risqueraient fort de se voir annulés.

Aux niveaux et dans les domaines d'activité qui ressortissent à l'autorité de la Commission, il faut toutefois signaler des succès encourageants. Alors que la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme se montre assez pessimiste quant à la possibilité d'accroître la présence francophone parmi les cadres supérieurs, le Programme Cap et les Programmes spéciaux de perfectionnement destinés aux cadres intermédiaires ont produit au cours des cinq dernières années une intéressante moisson de francophones : nombre d'entre eux se retrouvent aujourd'hui parmi les cadres supérieurs ou tout accède à la catégorie « Haute direction ».

Mais un travail soutenu s'impose, car bien des signes portent à croire qu'on n'a pas encore atteint à cette « masse critique » qui seule permettrait aux deux communautés linguistiques de survivre, de s'auto-alimenter et de se développer. C'est pourtant une des conditions de la qualité et de l'efficacité du service à la population.

Comme dans le passé, la Commission fera l'impossible pour que se réalise cet objectif, entre autres, du Programme des langues officielles. Elle veillera, comme hier, à la formation et à l'avancement des serviteurs de l'Etat.

Assurés de la collaboration de tous les ministères et organismes et de l'accord des fonctionnaires anglophones et francophones, la Commission mobilisera la part nécessaire de ses énergies pour que se crée ce milieu où les deux langues officielles seraient langues de travail.

Inscriptions aux cours continus selon la langue enseignée, 1973 à 1977

Année	Cours de français		Cours d'anglais		Total
	Inscrits	Normes atteintes	Inscrits	Normes atteintes	
1973	—	459	28*	—	43
1974	395	2 606	1 006	29	1 11
1975	1 930	3 862	2 931	237	3 31
1976	2 314	3 843	3 206	241	3 66
1977	2 303	2 530	2 855	342	3 49
1978	—	13 300	10 026	—	11 63
Les cours continus n'ayant débuté qu'en septembre 1973, ces chiffres ne représentent que les participants reçus au cours des premiers mois du nouveau régime.					15 407
Total					1 604
					687
					456
					4 452
					3 31
					2 980
					505

Pour que se crée un milieu où s'épanouiraient les deux communautés linguistiques

constituent qu'une minorité réduite dans les secteurs scientifiques et techniques.

On peut sans doute imputer cette carence aux difficultés traditionnelles de recrutement en ces domaines. Mais le système d'enseignement québécois, en particulier, a multiplié les compétences francophones dans les sciences de la gestion et dans nombre de disciplines scientifiques et techniques modernes. Depuis le milieu des années 60 une nouvelle génération de diplômés bien formés a accédé au marché du travail.

Malheureusement, et pour des raisons socio-politiques et économiques fort complexes, la fonction publique fédérale n'a pas encore réussi à en recruter un nombre suffisant. Il faut s'attaquer résolument et sans tarder au recrutement de gestionnaires, de scientifiques et de techniciens francophones. À cet égard, le rôle des ministères sera déterminant. Ce sont eux, en effet, qui assurent, en vertu de l'autorité qui leur est déléguée, plus de 90 % des nominations de la fonction publique.

Un autre trait de la participation francophone est sa très forte concentration dans la Région de la capitale nationale et au Québec. Ainsi se manifeste une double difficulté : accroître l'effectif francophone dans l'ensemble de la fonction publique ; faire en sorte que les divers éléments de cette dernière soit de plus en plus sensibles, au-delà des très importantes considérations régionales, aux réalités et aux besoins de l'ensemble du pays.

Si l'on se fie aux résultats des campagnes de recrutement dans les universités, les collèges et les cégeps (voir le tableau 5), le renforcement et la relève des cadres francophones feront bientôt problème.

Au surplus, l'examen des données touchant les cessations d'emploi révèle un taux de départ plus élevé chez les francophones que chez les anglophones, autant parmi les cadres de direction (9,4 % contre 6,7 %) que dans les rangs des spécialistes (14,2 % contre 8,2 %) et des techniciens (8,8 % contre 5,2 %). Qui plus est, une part relativement importante des francophones qui sont entrés cette année dans la fonction publique se situent dans les deux catégories professionnelles inférieures, soit : « Soutien administratif » et « Exploitation ». Si des mesures énergiques ne sont pas prises à brève

ministères de revoir leurs structures internes et d'aménager leurs rouages administratifs en vue de favoriser l'apport personnel et la participation active, dans la langue officielle de leur choix, de tous leurs fonctionnaires.

Depuis 1973, la présence francophone au sein de la fonction publique s'est sans cesse accrue. Même en cette année où l'Administration a éprouvé de façon plus sensible encore les effets de l'austérité, la proportion des francophones a augmenté de près de 1 % : aujourd'hui, ils forment 27 % de l'effectif total. Dans les catégories de cadres, ils sont passés entre 1974 et 1977 de 20,7 % à 22,7 %.

Une analyse détaillée des caractéristiques de cette participation en indique cependant les faiblesses. La Commission constate d'abord que 14,1 % des fonctionnaires déclarent le français comme la langue la plus souvent utilisée au travail. Elle note ensuite que le personnel de cadres comprend un fort contingent de francophones (quelque 3 000 enseignants, traducteurs, etc.) essentiellement liés aux programmes à incidences linguistiques. Or, l'importance de certains de ces programmes diminuera vraisemblablement dans l'avenir. Par ailleurs, elle observe que les francophones se retrouvent surtout dans les ministères à vocation de service et ne

Tableau 4

Epreuves de compétence linguistique*, 1976 et 1977

Tests subis	Tests réussis	
	Anglais	Français
Total	22 707	14 627
%	60,4	66,9

* Comme une même personne peut être appelée à passer plus d'un test, le total des tests subis n'indique pas le nombre des personnes testées. C'est en tenant compte de ce fait qu'il faut interpréter le taux de succès.

Tableau 5

Nominations consécutives aux campagnes de recrutement dans les universités, les collèges et les cégeps, 1975 à 1977

Universités	Toutes les nominations		Anglophones		Francophones	
	1975	1976	1977	1975	1976	1977
1 122	100%	789	70,3%	333	29,7%	354
969	100%	708	73,1%	261	26,9%	277
1 008	100%	763	75,7%	245	24,3%	112
						29,0%
						27,5%

Pour que se crée un milieu où s'épanouiraient les deux communautés linguistiques

Le volet de la politique sur les langues officielles intéressant la fonction publique fédérale a fait couler beaucoup d'encre, et pas toujours de la meilleure. Mais au-delà des éruptions d'humours — dont se montrent froids les fabricants de manchètes — il faut bien voir qu'un consensus profond s'est progressivement établi à divers paliers de l'Administration autour des principes fondamentaux de la Loi sur les langues officielles, des objectifs de la Résolution parlementaire de 1973 et des programmes mis en œuvre pour les atteindre.

À la réflexion, les reproches les plus sérieux mettaient surtout en cause les modalités d'application dont on disait qu'elles ne tenaient pas un compte suffisant des réalités humaines et professionnelles des milieux de travail. Ces critiques, pour la plupart, visaient juste.

Peut-on oublier, toutefois, que la tâche était immense de transformer dans des délais raisonnables le milieu de la fonction publique? Bien sûr, divers ministères avaient pris d'intéressantes initiatives en la matière à la fin de la dernière décennie : cours de langues à l'intention des fonctionnaires unilingues; recrutement de compétences francophones; accroissement de l'utilisation du français dans leurs communications internes et externes.

Mais les circonstances incitaient l'Administration à presser le pas pour que se crée cette masse critique sans laquelle la survie et l'épanouissement de chacune des deux communautés de langues officielles ne pourraient jamais être assurés. Aussi, au début de la présente décennie, la stratégie de mise en œuvre du Programme des langues officielles s'est-elle appuyée sur les agences centrales, notamment le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique. Parallele optique — la seule qui offrait alors certaines promesses d'efficacité — n'allait toutefois pas sans inconvénients, parfois sérieux. Par la force des choses, la désignation des postes bilingues et la détermination des exigences linguistiques des postes ont dû se faire à partir de critères universels, et les programmes de formation linguistique s'axer principalement sur la transmission d'une compétence de base. Par ailleurs,

les règles du jeu touchant l'accès aux cours de langues n'ont pu offrir toute la souplesse qu'aurait exigée la diversité des situations individuelles et ministérielles. En un mot, des révisions s'imposaient. Mais en dépit de ses faiblesses, l'action des agences centrales a donné des résultats qui ne sont pas toujours appréciés à leur juste valeur.

Aux ministères de jouer

En juin 1977, dans son exposé de politique sur les langues officielles au Canada, intitulé : *Un choix national*, le gouvernement réitérait « Sa ferme intention de poursuivre ses efforts afin que la fonction publique fédérale puisse mieux servir la population canadienne dans les deux langues officielles, que l'usage du français au travail s'accroisse et que l'équité régle la participation des deux groupes de langues officielles au sein de la fonction publique. »

La réalisation de ces objectifs, le gouvernement s'efforçait de maintenir confiée aux ministères. Ses nouvelles orientations ont été précisées et articulées à l'automne dernier dans un document publié conjointement par le Secrétaire du Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique (*Les langues officielles dans la fonction publique du Canada — Déclaration de politiques*).

Sans modifier d'un iota les objectifs fondamentaux du Programme, le gouvernement pressait tous les ministères et organes de créer dans leur sein un milieu administratif et culturel qui garantirait le service de la population dans les deux langues officielles, assurerait une participation équitable des deux communautés de langues officielles et permettrait à leurs fonctionnaires de travailler, autant que possible, dans la langue officielle de leur choix. Il leur incombait d'agencer leurs ressources, et d'embaucher les compétences qui leur feraient défaut, pour que tous ces objectifs se concrétisent. Il leur appartenait donc, à la lumière des critères retenus par le Conseil du Trésor et des normes de sélection de la Commission, d'analyser les besoins de chacun de leurs postes pour déterminer lesquels seront bilingues et selon quelles exigences. Également, c'est eux qui ont la charge d'établir les plans de formation

Recrutement des autochtones
Le Bureau de recrutement d'autochtones s'occupe de favoriser les perspectives d'emploi des autochtones dans les ministères grâce à des programmes spécialement conçus pour les autochtones. Des coordonneurs régionaux sont maintenant en place dans les bureaux de Moncton, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver : à Ottawa, un membre du personnel de liaison joue le rôle d'agent de liaison pour le recrutement des autochtones dans la Région de la capitale nationale.

Afin d'aider les autochtones à obtenir un emploi dans la fonction publique, le Bureau leur fournit aide et conseils sur l'établissement des demandes d'emploi, la préparation aux entrevues et l'interprétation de la Loi et du Règlement. Il est difficile de chiffrer avec exactitude le nombre d'autochtones employés dans la fonction publique, mais on peut l'estimer à 2 500 à la fin de 1977. Suite aux consultations avec la Commission des droits de la personne, l'on devrait pouvoir disposer à cet égard d'une base de renseignements sûre en 1978.

Depuis 1974, le Programme Carrières Grand Nord a permis de préparer les autochtones vivant au nord du 50^{ème} parallèle en vue de l'occupation de postes de responsabilité dans la fonction publique. Ce programme, qui combine formation et ouverture de carrières s'est adressé jusqu'ici à 110 personnes, dont plus de 60 % ont été recrutées en 1977.

Le Programme de formation des autochtones, qui a démarré en juillet dernier, a pour but d'aider ces fonctionnaires à s'adapter à la fonction publique. Il est en outre destiné à accroître la compréhension et les communications entre les fonctionnaires autochtones et les autres fonctionnaires canadiens en favorisant les communications, à fournir renseignements et orientations et à modifier les attitudes.

Catégorie		1973	1974	1975	1976	1977	Total
Haute Direction	Scientifiques et spécialistes	—	—	—	—	—	—
Administration et service extérieur	Techniciens	3	3	7	4	4	21
Soutien administratif		1	2	1	—	—	4
Exploitation		3	3	10	8	12	36
Total		10	12	55	50	56	183

Nombre de noirs recrutés par la fonction publique dans la région Halifax-Dartmouth, selon la catégorie professionnelle, 1973 à 1977

Emploi des noirs
Dès 1973, le bureau régional des provinces atlantiques a mis en œuvre en Nouvelle-Écosse le Programme d'emploi des noirs après que des organisations locales aient manifesté leur souci devant le fait que les noirs de la province n'avaient que peu de chances d'accès à la fonction publique fédérale. Ce fut le début d'un long effort vers la coordination et la promotion de programmes destinés à éliminer les barrières faisant obstacle à leur participation pleine et entière à la fonction publique.

Un groupe s'occupera de la mise en œuvre des politiques, surveillera l'application de celles relatives à l'emploi et rendra compte de l'évolution de la représentation des autochtones dans la fonction publique. Il comprendra des représentants de la Fraternité nationale des Indiens, du Conseil des autochtones du Canada, de l'Inuit Tapirisat, des ministères des Affaires indiennes et du Nord canadien, de l'Emploi et de l'Immigration, de la Santé nationale et du Bien-être social, du Secrétariat d'État et des organismes centraux.

En juillet 1977, le Conseil du Trésor et la Commission annonçant des consultations avec des représentants des Indiens (inscrites et non inscrites), des Métis et des Inuits en vue d'accroître la représentation des autochtones dans la fonction publique. En accord avec l'Administration et les associations d'autochtones, ces deux organismes vont s'attaquer à la définition de plans d'action précis. La Commission déterminera la région de concours et les normes de sélection pour tout poste qui, dans l'idéal, devrait être occupé par une personne ayant une connaissance approfondie des collectivités autochtones. Elle encourage en outre les autochtones à faire partie des jurys de sélection des candidats à des postes-cibles. Enfin, elle apporte son aide à la mise sur pied de programmes de formation.

Le programme, qui s'était d'abord concentré sur la région Halifax-Dartmouth, s'est étendu à d'autres zones urbaines de la province. Cette extension coïncide fort heureusement avec l'un des programmes de décentralisation qui va reloger des services à Sydney, Yarmouth et Antigonish où les noirs sont nombreux. Les Centres de main-d'œuvre du Canada ont été d'une aide précieuse en la matière, en particulier en présentant des candidats pour les emplois, en même temps qu'ils manifestaient une grande sensibilité face aux besoins de cette clientèle.

Au démarrage du programme, il y avait 172 fonctionnaires noirs dans la région Halifax-Dartmouth, c'est-à-dire 1,5 % des fonctionnaires fédéraux de l'endroit. Les noirs étaient donc manifestement sous-représentés, étant donné que forment près de 5 % de la population de la région. Le tableau 3 illustre les résultats de ce programme.

Emploi des handicapés
En avril 1977, a été publié le rapport intitulé *L'emploi dans la Fonction publique fédérale des handicapés physiques et mentaux*. Ce rapport faisait suite à une étude de deux ans qui comportait un projet pilote de 12 mois destiné à placer des handicapés dans l'administration fédérale. Cette étude a été effectuée en commun par la Commission ministérielle fédérale. L'étude a été menée à l'initiative de la Commission des affaires sociales, du Ministère de l'Ex-ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Ce rapport concluait que les handicapés ne bénéficient pas de chances raisonnables d'emploi dans l'administration fédérale. Il identifiait des barrières dans quatre secteurs principaux dont l'un est le processus de dotation lui-même : les annonces imprimées échappent aux aveugles, les normes de sélection comprennent parfois quelques exigences non indispensables et le processus des entrevues ne convient pas toujours aux candidats handicapés, les sourds par exemple. L'architecture des immeubles administratifs constitue souvent une deuxième barrière, le manque de moyens de transports ou techniques une troisième. Mais l'obstacle le plus difficile à franchir est l'attitude générale de défiance face aux handicapés.

La Commission et le Secrétariat du Conseil du Trésor sont en train de déterminer les mesures à mettre en œuvre pour encourager les handicapés et leur permettre de trouver un emploi dans la fonction publique, conformément au principe suivant lequel tous les Canadiens doivent bénéficier de mêmes chances s'ils veulent y faire carrière.

On peut percevoir à l'examen des données présentées à l'appendice V les effets de ces réalisations et des autres initiatives qui ont été prises en faveur de l'égalité des chances pour les femmes. D'ailleurs, on aura déjà constaté en lisant les paragraphes qui précèdent qu'une évolution s'est amorcée quant à la répartition des femmes dans la fonction publique.

Des progrès ont été accomplis, même si la plupart des nominations se font parmi les fonctionnaires déjà en place comme le veut la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et en dépit des mesures d'austerité qui ont freiné le recrutement extérieur. Ce n'est que depuis peu que le nombre de femmes recrutées à titre de cadres a connu une augmentation qui a permis un accroissement substantiel des niveaux intermédiaire et supérieur. Ainsi, par exemple, peu de fonctionnaires atteignent le niveau SX, et il leur faut le plus souvent au moins 15 ans de service pour y arriver. L'on ne peut donc que constater avec plaisir que le nombre de femmes à ces postes a pratiquement doublé en deux ans.

Il convient également de relever que le profil d'âge des femmes est entièrement différent de celui des hommes. Ainsi, par exemple, plus de 23 % des employées ont moins de 25 ans, contre moins de 10 % pour les hommes, et 22 % d'entre elles seulement ont plus de 50 ans, contre 31 % pour les hommes. Cela signifie que les femmes fonctionnaires ont non seulement en moyenne plus jeunes, mais qu'elles sont moins nombreuses à rester au travail jusqu'à l'âge normal de la retraite. Malgré tous ces progrès il est évident que des inégalités demeurent. Les restrictions de croissance de la fonction publique limitent le taux de recrutement des femmes dans les différents groupes professionnels. D'une autre côté, du fait de ces restrictions, les responsables des services ont veillé à encore plus de soin aux moyens d'utiliser avec le maximum d'efficacité les ressources humaines dont ils disposaient. Ce qui devrait jouer en faveur des femmes les plus talentueuses et les plus désireuses de progresser. La Commission continuera à déployer tous ses efforts pour que soient menés à bonne fin les travaux importants qui restent à accomplir en la matière.

Les nominations au titre du Programme d'emplois d'été axes sur la carrière ont été de 1 998 demandes à 334 en 1976. Il y avait eu 21 052 demandes en 1977, légèrement plus qu'en 1976. Les femmes ont représenté 36 % de ces nominations, contre 29,3 % en 1976, et elles ont constitué 32 % du recrutement dans le groupe sciences pures et appliquées. Dans le cadre de son programme d'emploi d'été des étudiants comme agents des douanes, le ministère du Revenu national en embauche 618, tandis que la Commission de l'Emploi et de l'Immigration en recrutait 757 dans le cadre de son programme d'été des étudiants.

La Commission s'est activement intéressée aux programmes communs d'enseignement et de bourses d'études qui établissent des liens entre la fonction publique, les établissements d'enseignement, les étudiants et le milieu de travail. De plus en plus d'établissements d'enseignement participent à ces programmes qui constituent un moyen pratique d'introduction sur le marché du travail. Les étudiants de niveau postsecondaire ont ainsi la possibilité de faire d'alternes études et travail. Les ministères bénéficient de leur formation toute récente dans diverses spécialités, ils peuvent observer leur rendement et étudier la possibilité de leur proposer un emploi permanent une fois diplômés. En 1977, 594 nominations ont été faites à ce titre dans l'ensemble du pays durant les trois stades d'emploi.

Égalité des chances pour les femmes

(O.P.F.) a eu comme sous-crochet de veiller à l'égalité d'accès des femmes aux divers postes de la fonction publique et à leur représentation plus équitable dans toutes les catégories. Il a continué à fournir aide et conseils pour l'amélioration du système de dotation de façon à consolider la structure permettant les progrès en ce sens. L'O.P.F. s'est attaché en outre à aider les ministères et organismes fédéraux à définir et à mettre en œuvre des plans d'action quinquennaux correspondant à la politique gouvernementale en ce domaine. L'augmentation de la demande régionale due en partie à la décentralisation des programmes gouvernementaux a entraîné la nomination de coordonnatrices à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver. Ces nominations ont permis de mettre en place des centres responsables quant aux opérations de recrutement, de dotation, de formation, de perfectionnement et de

Egalité des chances pour les femmes

desoins futurs de la fonction publique. La Commission, en liaison étroite avec le Secréariat du Conseil du Trésor et le Bureau du Conseil privé, a procédé à l'identification des hauts fonctionnaires susceptibles de devenir sous-ministres. Les noms de ces personnes ont été communiqués aux conseillers en matière de nominations par décret.

Recrutement postsecondaire

Les demandes d'emploi de diplômés récents d'université ont été de 25 027 contre 21 124 en 1976: elles se sont traduites par 1 008 nominations, 39 de plus qu'en 1976. La proportion des francophones a accusé une baisse marquée, passant de 26,9 à 24,3 % (graphique 4), et celle des femmes une légère diminution, passant de 28,7 à 28 % (graphique 5). Par ailleurs, le nombre des femmes entrant dans les groupes administration, systèmes informatiques et socio-économiques a augmenté, tandis qu'étaient moins nombreuses celles entrant dans les groupes service extérieur, vérification, comptabilité et sciences pures et appliquées.

Le nombre des candidats diplômés de collèges et de cégeps a diminué, 4 047 contre 5 967 en 1976. Ces demandes se sont traduites par 354 nominations, contre 388 en 1976. Par contre, le nombre de femmes ainsi recrutées a augmenté en 1977 par rapport à 1976. Quatorze autochtones ont été recrutés à ce titre : 6 diplômés d'universités, 5 de collèges et 3 issus de la formation professionnelle.

Les emplois d'été offrent aux étudiants les ouvertures enrichissantes leur permettant de se faire une meilleure idée des possibilités de carrière, tout en donnant aux employeurs l'occasion de voir au

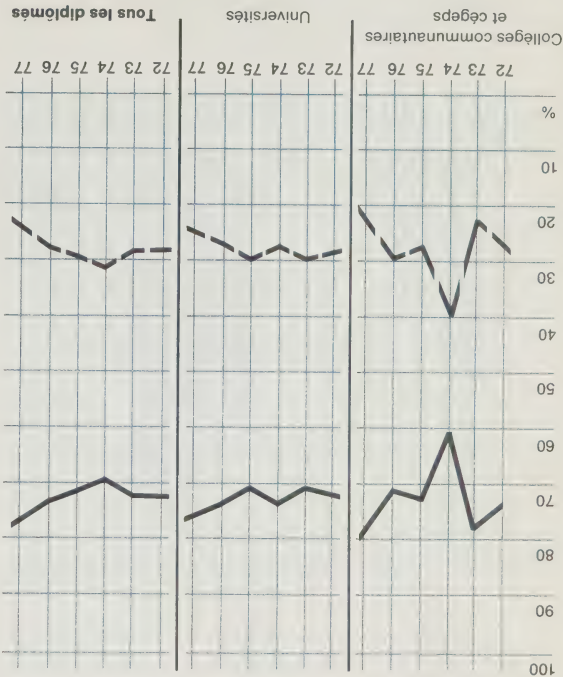
Nominations sujettes à appel

Le pourcentage des nominations sujettes à appel a chuté de 37,8 % en 1976 à 30,1 % en 1977. Cette diminution est essentiellement due au fait que depuis 1977 les prolongations d'emploi pour des périodes déterminées sont obligatoires et enregistrées comme des reconductions de nominations, ces dernières n'étant généralement pas sujettes à appel.

Le pourcentage des promotions sujettes à appel a diminué, passant de 55,2 % en 1976 à 53,6 % en 1977. Cette diminution est surtout due à la décision de reclasser 2 500 postes de l'administration des programmes du niveau 1A au niveau 1. Si l'on prend cet élément en considération, la proportion des promotions sujettes à appel est restée constante depuis deux ans.

Graphique 4

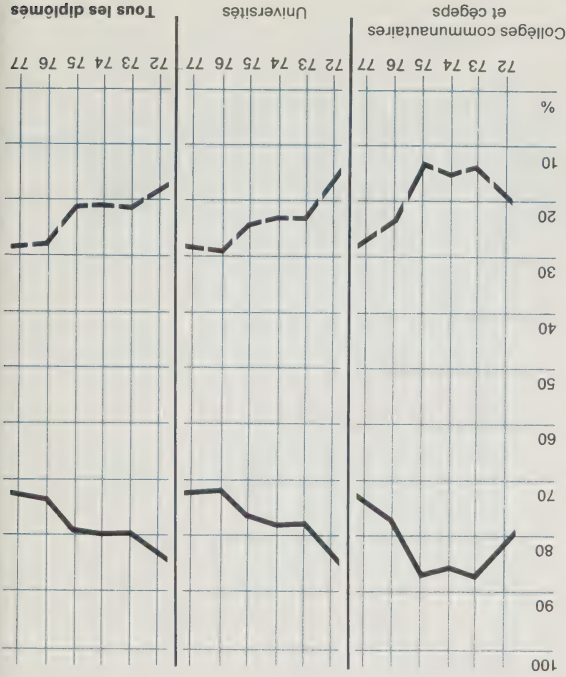
Nominations de diplômés des universités, des collèges communautaires et des cégeps et groupe linguistique, 1972 à 1977



Anglophones
Francophones
Note : Voir les tableaux 49 et 50 de l'appendice V.

Graphique 5

Nominations des diplômés des universités, des collèges communautaires et des cégeps et sexe 1972 à 1977



Hommes
Femmes
Note : Voir les tableaux 49 et 50 de l'appendice V.

Dotations au niveau Haute direction

A la fin de l'année, l'effectif de la catégorie Haute direction était de 1 324 membres, ce qui représente 0,5 % de celui de la fonction publique. Cette catégorie a enregistré 212 entrées en 1977 dont 46 francophones qui, passant à 278, augmentent de 7,3 % et 8 femmes qui, passant à 38, augmentent de 26,7 %; les nominations de non fonctionnaires ont atteint le chiffre de 32 (voir graphique 3).

Depuis deux ans, une proportion plus importante de ces nominations ont eu lieu au sein même des ministères, le pourcentage des nominations de non fonctionnaires ayant de son côté diminué. L'effectif des assimilés à la catégorie Haute direction se répartit entre 22 groupes de fonctionnaires ayant un niveau et un salaire équivalents. Cet effectif représente une proportion importante de la haute direction.

tante des cadres de haute direction. Les tableaux 17 à 20, 26 et 27 de l'appendice V, donnent la ventilation par groupe, ministère, langue et sexe de l'effectif de la haute direction et de celui des assimilés à la fin de 1977.

Pour la quatrième année consécutive, la Commission a organisé un séminaire d'orientation destiné à familiariser les nouveaux dirigeants avec les mécanismes administratifs de l'État. À l'heure actuelle, 122 hauts dirigeants ont participé à ces séminaires.

La Commission effectue tous les ans un examen des cadres de haute direction afin de déterminer si les ministères pouront faire face à leurs besoins à partir de leurs propres effectifs, et de s'assurer que les cadres de haute direction sont en nombre suffisant pour satisfaire aux

Les probabilités de déplacement des fonctionnaires sont deux fois plus grandes par mutation que par promotion, les pourcentages de déplacement obligatoire étant respectivement de 10,3 % pour les mutations latérales et de 6,6 % pour l'ensemble des promotions.

Changement de groupe ou de sous-groupe professionnel

Le nombre des nominations nécessitant un changement de groupe ou de sous-groupe professionnel est resté relativement stable depuis 1976. Ce sont les catégories Haute direction et Administrateurs qui sont de loin le plus touchées, dans près d'un tiers des cas pour la première et environ un quart pour la seconde.

intéressant les mutations latérales qui ont diminué de 14,2 %. Celles faites par la Commission ont diminué de 20,4 %. La diminution des ces nominations en dépit de la mise en œuvre du service de mutations interministérielles illustre le besoin de poursuivre les efforts en ce sens.

Nominations assujetties à un déplacement

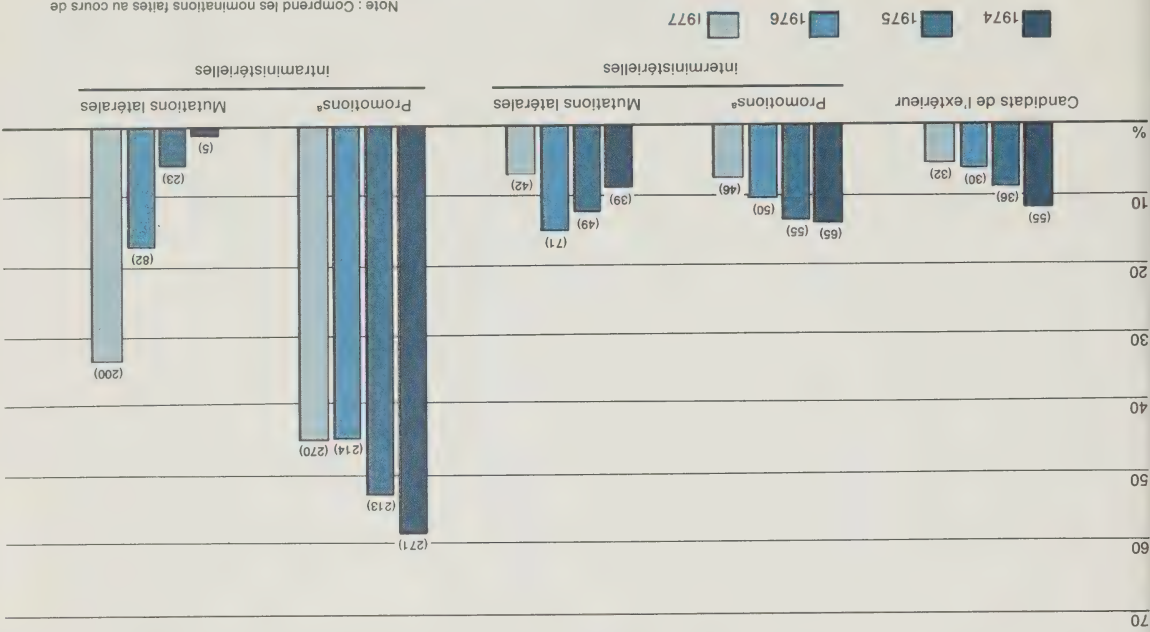
Le nombre de nominations assujetties à un déplacement géographique a été un peu plus élevé que l'an dernier. Parmi les diverses catégories professionnelles, les employés du Soutien administratif et de l'Exploitation seront probablement le moins touchés et ceux de la catégorie Scientifiques et spécialistes le plus. Parmi les Techniciens, 28 % des mutations latérales ont entraîné un déplacement.

Promotions
Le nombre de promotions a légèrement diminué, passant de 41 019 en 1976 à 40 838 (tableau 39, appendice V). Les chances de promotion des employés ont considérablement varié selon les catégories. À la fin de l'année, par exemple, une personne sur dix-huit avait bénéficié d'une promotion contre une sur quatre dans l'Exploitation et une sur quatre dans les groupes Administration et service extérieur.

Nominations interministérielles
La plupart des nominations interministérielles ont été des mutations latérales ou des promotions, le rapport entre ces deux catégories étant de 2 à 1 environ. Par rapport à 1976, ces nominations interministérielles ont diminué d'environ 9 %, la quasi-totalité de cette diminution

Graphique 3

Nominations intéressant la Haute direction de candidats de l'extérieur et de l'intérieur de la fonction publique, 1974 à 1977



Note : Comprend les nominations faites au cours de chaque année. Par contre les tableaux statistiques de l'appendice V portent sur les nominations officielles; ce qui ne se produit qu'après l'entrée en fonction du candidat choisi. Les nominations en reclassification des postes.



Note : Voir le tableau 12 de l'appendice V.

Taux de croissance des participations féminine et masculine, dans l'ensemble de la fonction publique, selon la catégorie professionnelle—1976 à 1977

Graphique 2

Evolution des effectifs

La fonction publique fédérale comptait à la fin de l'année 282 788 employés, soit une augmentation de 3 474 (1,2 %) par rapport à 1976. Les mesures d'austerité ont brutalement ralenti le recrutement, mais non le nombre des nominations faites en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Sur les 134 996 nominations intervenues, 122 883 (91,8 %) ont été faites par les ministères. Les entrées dans la fonction publique, 22 437, sont les plus faibles depuis 1969 et ont été inférieures de 24,5 % à celles de l'année précédente.

Cette augmentation des effectifs (3 474) s'est traduite par certains changements dans la répartition des employés par catégories professionnelles. Près des deux-tiers de l'augmentation totale se situent dans la catégorie Administration

Evolution de la composition

La composition de la fonction publique a également changé en ce qui concerne le sexe et les caractéristiques linguistiques des employés. A la fin de 1977, les francophones représentaient 27,2 % de l'effectif (tableau 14, appendice V) et les femmes 33,9 % (tableau 12, appendice V).

Selon une estimation, le nombre de francophones aurait augmenté de 4,8 % (graphique 1). La plus forte augmentation, 6,6 %, est survenue dans la catégorie Administration et service extérieur—

la plus importante en nombre des catégories de cadres—qui a absorbé la plus grande partie des 3,7 % d'augmentation des cadres francophones.

Bien que la proportion des femmes soit pratiquement la même qu'en 1976, leur nombre a augmenté de 2 % (graphique 2). Le pourcentage d'augmentation le plus important (26,7 %) s'est situé dans la catégorie Haute direction où le nombre de femmes est passé de 30 à 38. Par contre, c'est la catégorie Administration et service extérieur qui a absorbé le plus grand nombre de femmes; elles y sont maintenant 11 341, ce qui correspond à une augmentation de 13 %. Parmi les cadres, le nombre de femmes a augmenté de 7,8 % ou 1 423 en effectif. On note une diminution dans les seules catégories Scientifiques et spécialistes (1,3%) et Exploitation (2,9%).

et le ministère des Approvisionnement
et Services, à la mise au point de lignes
directrices sur l'emploi, pendant une
période pouvant atteindre huit semaines.
de personnel temporaire fourni par les
agences privées de la Région de la capi-
tale nationale. À partir d'avril 1978, le
ministère des Approvisionnement et
Services aura seul le pouvoir de signer
les contrats d'embauche du personnel
temporaire de bureau (sténographes,
dactylographes, etc.).

Afin de s'assurer de la qualité de ce
personnel, la Commission exige mainte-
nant des agences qu'elles appliquent les
mêmes normes que la fonction publique.
En fin d'année, le bureau de la Région de
la capitale nationale a commencé à
mettre en œuvre un projet pilote de four-
niture de tout le personnel de bureau
recruté à court terme (8 à 13 semaines)
pour deux ministères. Du 2 août au 31
décembre, il avait reçu 265 offres d'em-
ploi dont 220 ont été satisfaites et 45
annulées. La plupart des demandes
satisfaites l'ont été en 24 heures. Ce
programme va être élargi à d'autres
ministères et se poursuivra jusqu'au 31
mars 1979.

avec les ministères, de façon à s'assurer
qu'il avaient bien compris les recom-
mandations faites et allaient prendre les
mesures correctes voulues. Les con-
sults ont également porté sur les régions
de concours, les priorités de dotation et
les conditions de délégation;

- le renforcement de la fonction véffi-
cation (voir chapitre 5);
- la conception d'un programme de
destinées à fournir des données sur les
tendances dans leurs ministères vis-à-
vis de celles dans l'ensemble de la fonc-
tion publique. Ce programme a pour but
de permettre à chaque sous-ministre
d'avoir une meilleure idée de ce qui se
passe dans son ministère, d'attirer son
attention sur les « points litigieux » et de
pouvoir mieux répondre de sa gestion.

Parmi ces données figurent le taux des
appels, l'ampleur des reclassements et
le taux de croissance de la proportion
des femmes et des autres groupes
particuliers.

Agences d'emploi

La Commission a travaillé cette année
avec le Secrétariat du Conseil du Trésor

passés par de nombreux fonctionnaires
dont la plupart appartenait aux caté-
gories Soutien administratif et Adminis-
tration et service extérieur.

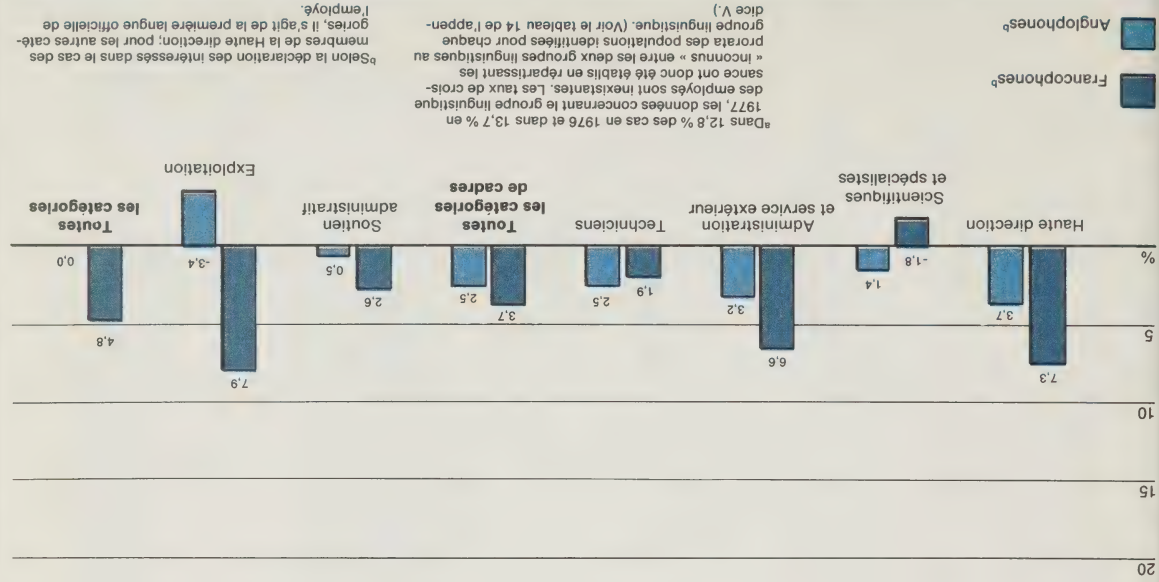
Améliorations en matière de délégation de pouvoirs

En plus de celles déjà mentionnées, la
Commission a pris un certain nombre de
mesures afin de s'assurer que les minis-
tères exerçaient convenablement l'auto-
rité qui leur était déléguée. Elle continue
à y attacher une importance toute parti-
culière, du fait que ministères et organ-
ismes effectuent la plupart des nomina-
tions (91,8 % en 1977). Figuraient parmi
ces mesures :

- un cours de trois semaines pour
agents de dotation qui, en 1977, a été
suivi par 194 agents dans quatre régions
en plus de celle de la Capitale nationale;
- la rédaction d'un manuel en deux
volumes sur les politiques et les règle-
ments en matière de dotation. Le pre-
mier volume a été publié en 1977;
- une extension considérable du ser-
vice de conseil aux ministères. Les
experts-conseils ont étudié les rapports
de la Direction générale de la vérification

Graphique 1

Taux estimatif de la croissance^a des participations francophone et anglophone dans l'ensemble
de la fonction publique selon la catégorie professionnelle—1976 à 1977



■ Autres promotions sans concours Il s'agit là de promotions qui, bien que sujettes au droit d'appel, sont néanmoins responsables estimant qu'un concours n'aurait alors pas beaucoup de sens. Du fait du risque d'abus, la Commission a retiré aux ministères au printemps 1977 le droit de procéder à des nominations de ce genre et les traite elle-même par cas. Il est bon de signaler ici que la Commission n'a approuvé que 143 des 931 demandes présentées à cet effet au cours des 9 mois qui ont suivi l'émission de ses nouvelles directives. Voici quelques-uns des cas dans lesquels la Commission a donné son accord :

- lorsque des personnes répondent aux exigences d'un programme officiel de formation en cours d'emploi et sont nommées au niveau de travail correspondant;
- lorsque l'on a toutes les raisons de croire que, dans la région de concours, pour une qualification ni ne désire concourir (e.g. postes dans les régions reculées);
- lorsque sont exigés des candidats très spécialisés et que, de toute évidence, la demande excède l'offre.

La Commission espère que les explications qui précèdent aideront fonctionnaires et autres à mieux comprendre la raison d'être des « nominations sans concours » et à mieux connaître les possibilités ou mises en place en 1977 par la Commission. Ces nominations restent en effet fort importantes puisqu'en 1977 elles ont représenté près de la moitié de toutes les promotions et 51,2 % de l'ensemble des nominations. Les tableaux 35 à 41 de l'appendice V fournissent des données détaillées sur le nombre et les types de nominations de cette nature.

Cette pratique de faire restera très probablement en vigueur tant que l'on n'aura pas trouvé un moyen souple permettant de lier davantage les mutations au processus des concours. En fait, il est bien possible qu'augmentent les pressions en faveur des nominations sans concours. Ainsi, par exemple, au cours des années à venir, 16 unités de travail appartenant à 12 ministères doivent quitter la Région de la capitale nationale dans le cadre de la décentralisation voulue par le gouvernement. Cela touchera les postes de 4 500 fonctionnaires dont il est probable qu'un grand nombre refuseront le déplacement. La Commission a donc entrepris avec le Conseil du Trésor une étude prospective du nombre d'emplois disponibles dans la Région de

la capitale nationale et des possibilités d'absorption des fonctionnaires qui ne pourraient ou ne voudront accepter un déplacement. La Commission a également participé à l'établissement de lignes directrices en vue d'aider et de protéger ces employés.

Service de mutations interministérielles

Conscient du fait que la plupart des vacances aux niveaux inférieur et moyen sont comblées par les ministères à partir de leurs propres ressources, il est de plus grande importance qu'existent des mécanismes attirant l'attention des ministères sur les candidatures de fonctionnaires désireux de changer d'employeur.

La Commission a donc mis en place un service de cette nature dans la Région de la capitale nationale depuis le début de 1977 au bénéfice de la catégorie Soutien administratif. Elle a pu ainsi placer 176 des 2 400 demandeurs au cours de l'année. En juin 1977, elle a étendu le service aux employés des catégories Scientifiques et spécialistes, Administration et service extérieur, ainsi que Techniciens. La Commission enregistre les demandes de mutation pour autant que le rendement de l'intéressé(e) soit satisfaisant et sa demande raisonnable. Les gestionnaires sont ensuite invités à examiner ces demandes après avoir passé en revue les listes de priorité et d'admissibilité. On leur demande également de tenir compte des besoins du service, sans oublier les cheminement internes des carrières de leurs employés déjà en place.

Tableau 2

Evolution des effectifs selon la catégorie professionnelle, 1976 à 1977

Catégorie	1976	1977	N.	% Evolution en + ou en -
Haute direction	1 268	1 324	+56	+4,4
Scientifiques et spécialistes	24 076	24 252	+176	+0,7
Techniciens	49 240	51 257	+2 017	+4,1
Soutien administratif	71 748	72 586	+838	+1,2
Exploitation	106 352	106 046	-306	-0,3
Total	279 314	282 788	+3 474	+1,2

Source : Tableau 12, appendice V

A la fin de l'année, 1 152 demandes avaient été transmises aux ministères et 287 nominations étaient intervenues.

Service de conseil

Les employés prioritaires et ceux désirant une mutation figurent parmi les personnes qui demandent l'aide des spécialistes de formation. Ceux qui ont besoin d'une aide particulière sont envoyés au Centre de psychologie qui a conseillé un millier de clients sur les possibilités de mutation et de formation. Quatre-vingts pour cent étaient des fonctionnaires, le reste, des gens désirant des renseignements sur les possibilités de carrière dans la fonction publique.

Les conseillers ont effectué des séances de testage dans un certain nombre de centres du pays, mais la majorité de leurs clients venaient de la Région de la capitale nationale. Ces clients désiraient des renseignements sur les mécanismes de mutation et de promotion ainsi que sur les exigences des emplois; d'autres avaient besoin d'une aide au sujet de difficultés personnelles ou professionnelles; il y avait enfin des problèmes spécifiques concernant les handicaps physiques et mentaux. La plupart des clients cherchaient cependant surtout à mieux percevoir leurs intérêts et leurs aptitudes de façon à pouvoir mieux s'orienter et progresser dans leur carrière. Ce travail s'est traduit par une série de tests

de langue, mais n'ayant pas réussi à répondre aux exigences linguistiques de leur poste (échec d'une nomination conditionnelle).

Dans tous ces cas, sauf le dernier, les intéressés bénéficient pendant une période précise d'une priorité de dotation. Si, à l'expiration de cette période, ils n'ont pas obtenu une nouvelle nomination, ils ne sont plus considérés comme des fonctionnaires en ce qui concerne les concours et autres moyens de sélection en vue d'une nomination.

Le tableau 1 indique le nombre de priorités de dotation intervenues en 1977. A la fin de l'année, il y avait 6 76 employés excédentaires ou mis à pied bénéficiant de cette priorité, contre 567 à la fin de 1976.

■ Reclassification

Les ministères procèdent périodiquement à une révision de leurs postes et constatent relativement souvent qu'un certain nombre d'entre eux avaient originellement été classés trop bas ou que les tâches correspondantes ont augmenté. Ces postes font alors l'objet d'une reclassification. Il semblerait alors tout à fait normal que, s'il donne satisfaction, le titulaire d'un tel poste bénéficie d'une promotion lui accordant un salaire correspondant au niveau du poste. Quelle justification morale aurait-on si le titulaire d'un poste ou il donne toute satisfaction était obligé de concourir contre quelqu'un d'autre et était battu ? En 1977 un quart des promotions intervenues correspondait à des reclassifications.

Tableau 1

Nombre de personnes ayant priorité de dotation par catégorie: règlements intervenus au cours de l'année et priorités au 31 décembre 1977

Catégorie	Règlements intervenus		Priorités au 31 décembre 1977	
	Nouvelle nomination	Perte de priorité	Active	Inactive ^a
Congés : retour/remplacement	41	11	3	6
Membres du cabinet d'un ministre	3	4	2	—
Employés mis à pied et excédentaires	387	317	595	81
Echecs de nominations conditionnelles ^b	52	—	84	—
Total	483	332	712	87

^aPersonnes habilitées, mais n'exerçant pas leur droit de priorité.
^bLes nominations conditionnelles à des postes blin-ques ont été suspendues le 31 octobre 1977.

■ Modification de la période d'emploi
Certaines personnes, en général des non fonctionnaires, sont nommées à des postes provisoires (e.g. pour faire face à une charge de travail inattendue ou sans sonnerie d'une durée incertaine). Les postes de ce genre se chiffrent par milliers. Le temps passant, un certain nombre de ces postes deviennent indispensables et sont reclassifiés comme emplois à durée indéterminée. Si les titulaires donnent toute satisfaction, on leur offre alors un emploi pour une période indéterminée. Pour éviter cependant que ces processus ne deviennent une voie d'accès détournée à la fonction publique, la Commission exige que les autres fonctionnaires bénéficient alors du droit d'appel. Le chiffre des modifications de la période d'emploi sans concours a été de l'ordre de 1 600 en 1977. La plupart d'entre elles sont survenues dans les catégories Soutien administratif et Exploitation.

■ Reconductions de nominations
Il arrive, dans certains cas, que la charge de travail nécessite une ou des renforcements temporaires. Il serait alors parfaitement inutile, si le titulaire donne satisfaction, d'ouvrir un concours.

■ Nominations à titre intérimaire
Un chef de service doit souvent faire face à la perte temporaire ou permanente d'un employé du fait d'évenement d'un employé (e.g. détachement, formation, maladie, grossesse). Il lui est alors généralement nécessaire de nommer quelqu'un pour remplir ces fonctions jusqu'à ce que le titulaire revienne ou qu'un concours permette de pourvoir à la

vacance. La Commission autorise alors le gestionnaire à nommer sans concours un intérimaire. Afin d'éviter les abus, la Commission exige cependant que si cet intérim dure plus de deux, trois, ou quatre mois (selon la catégorie professionnelle du poste) le droit d'appel intervienne. Les nominations faites à ce titre ont été de 3 500 environ en 1977.

■ Mutations régressives
Lorsque, muté dans un nouveau groupe professionnel, un fonctionnaire occupe un poste dont le plafond de l'échelle salariale est inférieur à celui de son ancien poste, cela constitue une mutation régressive, exactement de la même manière que pour quelqu'un qui accepte ou demande une rétrogradation dans son groupe. En règle générale, cette nouvelle nomination n'est pas le résultat d'un concours.

■ Rétrogradations
En vertu de l'article 31 de la Loi, tout fonctionnaire peut être rétrogradé pour incapacité ou inactivité. Cela s'est produit 7 fois en 1976, et 11 fois en 1977, comme le montrent les tableaux 35 à 41 de l'appendice V.

■ Mutations
La Commission autorise depuis longtemps les mutations d'un poste à un autre à condition que le plafond de l'échelle salariale reste inchangé. Cela permet, par exemple, aux gestionnaires de redeployer leurs effectifs ou de se procurer rapidement du personnel supplémentaire, ou à un employé d'élargir son expérience, de faire face à des problèmes de santé (ou à des épreuves personnelles) ou au déplacement de son conjoint.

Depuis quelques années, entre 60 et 70 % de l'ensemble des mutations se font par nominations sans concours.

Il est certain que la politique de la Commission à cet égard va faire l'objet d'une étude approfondie par le Comité spécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe du mérite étant donné que le nombre des fonctionnaires demandant une mutation est très supérieur à celui des postes disponibles. Il serait bien entendu souhaitable d'ouvrir davantage ce domaine au concours, mais cela est difficile à réaliser en pratique sans limiter indument la souplesse indispensable à une bonne gestion ou la possibilité de régler au mieux les cas où les intéressés sont aux prises avec de graves difficultés personnelles.

• le concept de « l'utilisateur principal » : depuis un certain nombre d'années, la Commission a délégué davantage de pouvoirs à certains ministères pour la dotation de certains groupes professionnels que ces ministères sont pratiquement les seuls à utiliser;

• priorités réglementaires : à la lecture des rapports de vérification, la Commission a constaté que trop peu de ministères font, semble-t-il, face à leurs responsabilités en matière de nomination d'employés compétents bénéficiant d'une priorité réglementaire (e.g. employés mis à pied ou excédentaires) avant d'offrir les emplois à d'autres candidats peut-être mieux qualifiés. La Commission prévoit à cet égard un renforcement des contrôles à l'échelle centrale du fait des déficiences constatées.

Les paragraphes ci-après passent en revue les points clés des progrès accomplis en 1977 quant aux questions soulevées en 1976.

Amélioration du système d'affichage

L'utilisation de l'affichage pour la recherche de candidats comporte plusieurs avantages par rapport aux répertoires ministériels. Les affiches sont visibles par tous et chaque fonctionnaire peut ainsi manifester ou non son intérêt pour tel ou tel poste. Au cours des années récentes, l'emploi de l'affichage avait été limité du fait qu'il allongeait les délais de dotation et qu'il était onéreux.

Depuis janvier 1977, la Commission a décidé de supprimer les avis de concours à plusieurs pages, malcommodés et coûteux à distribuer. Elle leur a substitué l'affiche monopage fournissant les renseignements particuliers à un poste, les détails des conditions d'emploi communes à tous les concours étant affichées en permanence sur les panneaux de tous les ministères.

La distribution des avis de concours s'améliorera considérablement dès l'automne 1978 lorsque entrera en opération le système de télétransmission qui va relier 20 centres recouvrant le territoire canadien. Ces centres recevront quotidiennement les avis de concours et d'appel, les imprimeront et en assureront la

² En 1977, la Commission a comparu à plusieurs reprises devant le Comité mixte permanent des règlements et autres textes réglementaires qui a exprimé son souci quant à la légalité des nominations faites en vertu de l'article 7(2) du Règlement.

³ Il s'agit ici de ceux des catégories Haute direction, Scientifiques et spécialisés, Administration et service extérieur et, enfin, Techniciens.

Revision du Permetri

Permetri, la banque informatisée de données concernant 110 000 fonctionnaires³, permet d'effectuer des tris en vue de combler des postes qui le sont généralement au moyen de concours interministériels. Mis sur pied en 1970, il a fait au cours des dernières années l'objet de multiples controverses. Nombre de fonctionnaires, comme divers particuliers, ont refusé de croire à sa valeur comme outil d'identification de candidats potentiels à des emplois.

Les modalités de dotation.

La Commission espère que ces innovations permettront une utilisation plus étendue de l'affichage, démystifieront les processus de nomination et permettront aux fonctionnaires de mieux connaître les modalités de dotation.

Dans la pratique, son emploi pour la dotation est resté limité sauf en ce qui concerne les cadres supérieurs. Suite à une étude soigneuse menée depuis 1976, il a été convenu qu'on y recourrait que pour doter les postes qui sont du ressort exclusif de la Commission soit à partir de niveau assez élevé. Le système sera opérationnel en 1978, et Permetri ne contiendra alors qu'un cinquième, environ, des données qui y sont actuellement stockées. Les ministères—surtout quelques-uns, qui y voient une source de difficultés pour eux—et les associations de fonctionnaires semblent avoir accueilli ce changement avec faveur.

Cette mesure produira un certain nombre de retombées très positives :

- encouragement à l'utilisation des affiches, en particulier une fois éliminée l'exigence actuelle voulant que les ministères aient obligatoirement recours au Permetri avant l'affichage;
- diminution marquée du flot de papiers allant des ministères à la Commission, étant donné que les ministères ne seront plus obligés de soumettre des imprimés d'ordinaires à jour sur ceux des employés qui ne figureront plus au Permetri;

■ **Priorités de dotation**

De par la Loi ou les Règlements, un certain nombre de personnes ont priorité, à qualification égale, sur d'autres candidats. Ce sont :

- des employés rentrant de congé et des employés déplacés du fait du retour des premiers;
- dans certaines circonstances, des membres du cabinet d'un ministre dont l'emploi se termine;
- des employés faisant face à une mise à pied du fait que l'on a déclaré leur poste superflu (employés excédentaires);
- des employés ayant suivi des cours

Qu'est-ce qu'une « nomination sans concours » ? C'est celle dont fait l'objet une personne quand on estime qu'elle remplit les qualités nécessaires à la bonne exécution des tâches d'un poste. Pour qu'une telle nomination est-elle faite sans concours ? De l'avis général, c'est que la Commission estime que soumettre cette nomination à un concours ne correspondrait pas à l'intérêt public pour toute une série de raisons. C'est précisément pour les nominations tombant dans la catégorie résiduelle que ces raisons trouvent leur meilleure justification.

Nominations sans concours

Les fonctionnaires comprennent sans difficultés le processus d'emploi des affiches pour combler les postes vacants. Bien qu'ils aient des doutes quant à son efficacité, un bon nombre d'entre eux comprennent également fort bien celui des répertoires de candidats. Un grand nombre de fonctionnaires, de parlementaires et autres intéressés ont par contre les plus grandes difficultés à admettre le troisième processus principal de dotation, celui des nominations sans concours faites au titre de l'article 7 (2) du Règlement sur l'emploi dans la *Fonction publique*. Ils sont même à cet égard extrêmement soupçonneux, ce qui, pour les raisons suivantes, n'a rien de surprenant :

- il existe toute une catégorie résiduelle d'emplois dont l'intégration dans l'un des deux groupes ci-dessus n'est pas facile;
- pour certains, « sans concours » est en opposition flagrante avec la règle du mérite;
- pour beaucoup, le nombre de nominations sans concours est pléthorique.

tion de pouvoirs à cet effet. Au-delà de ces niveaux, les possibilités d'avancement dans un même ministère diminuent pour toute une série de postes, le nombre de ces derniers allant lui-même en décroissant.

supérieurs (PM 6, assimilés et Niveaux supérieurs

- La dotation serait en très grande partie sinon exclusivement effectuée par la Commission elle-même.
- Il est indispensable de mettre en place un fichier central d'information de qualité sur les candidats potentiels, qu'ils soient fonctionnaires ou non.

- La dotation devrait être déléguée aux ministères.

- [illegible]

- ... La Commission devrait diminuer la charge imposée aux ministères par la transmission des rapports sur les activités de dotation, en limitant les renseignements exigés à ce qu'elle a besoin pour analyser les modes de dotation (e.g. pour déterminer les besoins de réorientation) et à la fourniture de renseignements de base nécessaires à ses activités de planification et d'élaboration.

de vérification.

Cette stratégie générale comporte cependant des exceptions. Par exem-

- le processus long et complexe de notation des postes vacants;
- le dilemme entourant la délégation du pouvoir de notation aux ministères;
- le besoin de mettre en évidence le respect de la règle du mérite, avec des précisions sur l'emploi du Permat et les nominations sans concours;
- la limitation de la mobilité au sein de la fonction publique, en attirant l'attention sur la pénurie, dans la Région de capitale nationale, de cadres ayant exercé dans d'autres régions;
- l'insuffisance des renseignements sur les accomplissements antérieurs des candidats;
- la perception d'une antinomie entre le concept de la concurrence et celui de la planification, par les ministères,
- l'utilisation, par les ministères, d'agences d'emploi.

Des progrès significatifs ont été accomplis dans la plupart de ces domaines et, depuis le début de 1978, la Commission a tenu au Comité spécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe du mérite des propositions et, si elles sont adoptées, devraient encore améliorer la situation à cet égard.

rer la situation à cet égard.

Un grand nombre de progrès accomplis au cours de ces dernières années, en particulier dans le cadre d'un modèle d'enseignement des carrières professionnelles, ont permis de mieux articuler la formation publique, d'une part, et la synthèse des ten-
dances nouvelles se sont manifestées depuis dix ans, d'autre part, et ont permis de mieux articuler la formation publique, d'une part, et la synthèse des ten-
dances nouvelles se sont manifestées depuis dix ans, d'autre part, et ont permis de mieux articuler la formation publique, d'une part, et la synthèse des ten-

« L'interlocuteur central est que, dans la grande majorité des cas, le cheminement de la carrière des fonctionnaires a tendance à se situer au sein du même ministère. Cela est fort compréhensible du fait de la taille de nos nombreux ministères qui offrent à leur personnel des possibilités de nomination et d'avancement variées et nombreuses. Cela est tellement vrai qu'il n'a permis aux ministères, jusqu'au niveau des

propre personnel ou même à celui d'une unité de travail participative la participation aux concours destinés à combler les vacances : ils ont d'ailleurs reçu délégation

qualité de la dotation et des fonctions de gestion connexes s'améliorera si :

- ses objectifs sont clairement définis; elle exige de ceux accédant au rang de gestionnaires d'avoir ou d'acquiescer rapidement les connaissances nécessaires à une action efficace;
- les sous-ministres sont régulièrement informés de la manière dont on juge qu'ils exercent les pouvoirs de dotation qu'ils ont délégués;
- les sous-ministres sont responsables de la qualité des opérations de dotation qu'ils ont déléguées.

Le public veut une administration qui se caractérise non seulement par de grandes réalisations, mais par l'équité du traitement qu'elle réserve à chacun de ses employés. Cela, bien entendu, se traduit par des processus plus complexes et quelquefois plus lents que ceux employés dans le secteur privé. Le Comité spécial, de même que la Commission lorsqu'elle déposera devant lui, auront donc à relever le défi suivant : proposer des méthodes d'action protégeant les intérêts de la population canadienne en même temps que les droits des fonctionnaires en ce qui a trait à l'équité et au mérite, tout en encourageant les gestionnaires à assurer à tous les Canadiens des services à la fois efficaces et humanisés.

« Les nominations doivent se faire parmi les employés de la fonction publique, sauf le cas où la Commission juge que cette façon de procéder n'est pas la mieux adaptée aux intérêts de la fonction publique ».

Dans quel cas fera-t-on alors appel à des candidats appartenant à un autre secteur de la fonction publique ou venus de l'extérieur ? Cette question soulève un quatrième principe lié à l'aspect efficacité/efficacité, principe que l'on pourrait appeler la *sensibilisation*. Il est essentiel que la fonction publique dispose de gens capables de conseiller efficacement les ministres, de concevoir des programmes de qualité pour l'écouction des décisions politiques et de procéder à la mise en œuvre de ces programmes afin de répondre, en toute conscience, aux besoins propres à chaque public à servir. Les fonctionnaires doivent donc avoir, ou acquérir, toute la gamme des connaissances et l'expérience nécessaires à bon accomplissement de leurs tâches. Pour les programmes s'adressant à l'ensemble du public, la formation générale des fonctionnaires, en cours d'emploi ou autrement, peut être suffisante. Par contre, pour des programmes destinés à tel ou tel public bien précis, il peut être souhaitable de faire appel à des personnes qui, du fait de leur expérience passée ou de leur appartenance à un milieu donné, peuvent contribuer tout particulièrement au succès de l'entreprise (e.g. recrutement de spécialistes de l'industrie pour des programmes industriels ou d'autochtones pour des programmes s'adressant à ces populations). De plus, la mise en œuvre des politiques nationales et des propositions de programmes exige que les exécutants soient pleinement informés des diverses caractéristiques de la population et soient sensibilisés à ses besoins. Cette exigence confirme le besoin d'une intégration permanente à la fonction publique fédérale de Canadiens des deux communautés de langues officielles, de toutes les régions du pays, de tous les groupes ethniques, des deux sexes, du monde industriel et enseignant et des autres niveaux de gouvernement.

- La Commission déploie tous ses efforts dans ce sens, à la fois en encourageant les fonctionnaires à élargir leur champ d'expérience et en mettant en œuvre des programmes ayant des objectifs précis, comme par exemple :
- participation des francophones,
- emploi des autochtones,
- égalité des chances pour la femme,

La participation des divers éléments de la société canadienne à la fonction publique n'a pas encore atteint son point d'équilibre. La Commission travaille donc à permettre une égalité d'accès effective à la fonction publique afin de remédier à cette situation et d'atteindre cette sensibilisation des services aux besoins du public. Elle entend donc s'assurer que, pour tous les Canadiens, l'égalité préside aux offres d'emploi dans la fonction publique, que la justice réigne lors de l'évaluation des capacités de chacun face aux exigences d'un poste, que chacun, une fois entré dans la fonction publique, ait les mêmes chances de prouver ses compétences, de se spécialiser et de progresser.

En matière de dotation, cinq règles étroites liées ont donc guidé la Commission, règles présidant à tous les aspects de la gestion du personnel. Aussi la Commission va-t-elle demander au *Comité spécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe du mérite* de faire en sorte que ces règles soient incluses dans le texte de toute révision de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Ces règles peuvent être ainsi définies :

- *Mérite* : Toute nomination dans la fonction publique devrait être basée sur le mérite, de même que l'avancement de tous les fonctionnaires.
- *Efficacité et efficacité* : La gestion du personnel devrait aider les dirigeants à recruter, employer, motiver et perfectionner les employés dont ils ont besoin pour mener leurs travaux à bien et devrait être évaluée en fonction de ses effets sur l'efficacité et l'efficacité de l'administration.
- *Sensibilisation de la fonction publique aux besoins des Canadiens* : La gestion du personnel devrait faire preuve de conscience aux fonctionnaires des besoins de la population. À cet égard, des dispositions seraient prises sous forme de normes à employer lors des évaluations de rendement et des opérations de sélection, ainsi que des mesures permettant de s'assurer que l'acquis, les connaissances et l'expérience des fonctionnaires correspondent aux diverses composantes de la société canadienne.

• *Egalité d'accès à la fonction publique* : Tous les Canadiens devraient bénéficier d'une égalité d'accès à la fonction publique, à l'exception des cas où certains groupes ont légalement droit à un traitement préférentiel.

• *Équité* : La gestion du personnel devrait être caractérisée par l'équité, les fonctionnaires étant visiblement traités en toute justice et impartialité.

Leur inclusion dans la Loi permettrait aux gestionnaires et aux employés de mieux comprendre le champ et les règles d'action de la Commission. Ces règles d'action de la Commission devraient être appliquées à l'ensemble des postes, il est douteux que cela soit approprié en ce qui concerne les gestionnaires ou les employés occupant des postes clés répondant aux besoins internes de l'administration ou à ceux du public en général. Les gestionnaires ont besoin de temps pour connaître leur personnel, acquiescer sa confiance, savoir comment le motiver au mieux et faciliter son perfectionnement; les gestionnaires devraient donc, en règle générale, s'attendre à remplir les mêmes fonctions pendant un certain nombre d'années.

La Commission va proposer au *Comité spécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe du mérite* des méthodes différentes pour les gestionnaires et les non-gestionnaires. Elle recommandera l'adoption de méthodes plus rigoureuses de sélection et d'avancement des gestionnaires, y compris, si nécessaire, la mutation des fonctionnaires inefficaces à d'autres fonctions, afin de rendre inutile le recours constant aux motifs, expérimentés et informés, disant que la mutation des fonctionnaires est nécessaire. Des dirigeants bien mieux à même d'assurer une bonne gestion qu'une batterie de règles servie par une armée de spécialistes du personnel.

La Commission est persuadée que la

Les principes et les valeurs qui fondent le système

Facteurs relatifs aux qualités actuelles des candidats :

- qualifications, prouvées par des titres professionnels, l'expérience, les connaissances linguistiques, la connaissance de la tâche à accomplir et la connaissance du public à servir;
- capacités, prouvées par les antécédents;
- aptitudes personnelles, prouvées par les traits caractéristiques individuels.

Facteurs relatifs aux besoins futurs de l'administration :

- potentiel du candidat;
- besoins de perfectionnement du candidat afin qu'il réponde aux besoins à venir de la fonction publique.

Les principes eux-mêmes n'étant donc pas en conflit, leur mise en application soulève par contre des problèmes très concrets. Ainsi, par exemple, tous les Canadiens, fonctionnaires ou non, devraient-ils pouvoir concourir pour remplir tout poste vacant? La Loi sur l'emploi dans la fonction publique déclare que, sur un plan général, deux raisons s'y opposent. La première est que la détermination du mérite implique du temps, du travail et des dépenses qui deviendraient alors prohibitives et seraient très probablement un gaspillage étant donné que, pour la plupart des emplois, il est probable que les candidats les mieux qualifiés appartiennent déjà à la fonction publique. De nombreux gestionnaires sont en outre convaincus que le système est déjà devenu si lent et si lourd qu'il est impensable d'élargir systématiquement le champ des recherches à tous les Canadiens compétents pour toutes les dotations. La seconde raison est le respect de l'équité, de la juste gestion du personnel. La plupart des employés, et cela est absolument naturel, aspirent à un avancement et réagissent fort mal à la nomination au poste convoité de quelqu'un venant de l'extérieur. De leur côté, les gestionnaires ont tendance, pour maintenir le moral, l'efficacité et l'efficacité de leur personnel, à donner la préférence à leurs employés qualifiés pour combler un poste vacant.

La Loi sur l'emploi dans la fonction publique (comme toutes les lois précédentes en la matière) le reconnaît d'ailleurs dans les termes suivants dans son article 11 :

Depuis le début du siècle, le public a eu de plus en plus tendance à estimer que la Commission de la fonction publique n'avait qu'un rôle à jouer : être le garant de l'application rigoureuse de la règle du mérite. Le Parlement a en effet attribué aux commissaires des pouvoirs discrectionnaires en la matière, et la Commission s'est depuis toujours inébranlablement attachée à veiller à l'application de la règle suivant laquelle, dans la fonction publique, le recrutement et l'avancement sont basés sur le mérite. L'essentiel des débats ayant trait à la dotation a toujours eu pour épicerie le souci maintes fois par les commissaires d'exercer avec sagesse ces pouvoirs discrétionnaires, renforçant encore ainsi cette notion de préoccupation exclusive du mérite. Après ces longues années d'exercice rigoureux de ses fonctions et suite à ses réflexions touchant les travaux du Comité spécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe du mérite, la Commission estime qu'il est maintenant temps d'officialiser les autres principes sur lesquels repose la dotation. Ces principes se sont peu à peu tacitement établis depuis que la Commission exerce ses fonctions de la façon « la mieux adaptée aux intérêts de la fonction publique ».

Dans son rapport de l'an dernier, la Commission soulignait déjà que son action est la résultante de l'interaction de différents principes. Un exemple en est l'équilibre qu'il lui faut maintenir entre l'aspect efficacité/efficacité de la dotation et les impératifs de la règle du mérite ou, autrement dit, entre ses rôles d'organisme de service et d'organisme de contrôle. Pour certains, il y a même entre les intérêts de l'administration et les aspirations des individus. Cette vue simpliste est trompeuse car il n'y a pas conflit entre ces deux fins. C'est le système établi pour veiller au mérite, et non la règle elle-même, qui encourage les fonctionnaires, et en particulier les gestionnaires, à penser que le processus de dotation passe sur le mérite ne répond pas toujours à leurs besoins. Aucun organisme ne peut cependant prétendre à l'efficacité, à l'efficacité si la sélection de son personnel n'a pas le mérite comme pierre angulaire. Aucun dirigeant avisé ne nierait que les facteurs ci-après (que l'on pourrait qualifier de « constitutives du mérite ») sont des facteurs fondamentaux lors du choix des candidats à quelque emploi que ce soit.

des programmes gouvernementaux.

À cet égard, les opinions qui se sont exprimées le plus souvent au cours des années récentes portent moins sur le principe de la neutralité de la fonction publique que sur les libertés et droits fondamentaux du fonctionnaire à titre de simple citoyen et sur les moyens de développer une prise de conscience, une personnalisation de « ces bureaucraties sans nom et sans visage ».

Ce problème important soulève de nombreuses questions. Si, par exemple, l'on atténue les restrictions imposées à l'action politique partisane des fonctionnaires, que pourrait-on mettre d'autre en place pour assurer l'impartialité de la fonction publique? Dans le contexte

actuel de l'évolution des droits et libertés de l'individu, les contraintes dans ce domaine doivent-elles être considérées comme fondamentalement différentes des autres restrictions qu'imposent l'employeur et que le fonctionnaire accepte en entrant dans la fonction publique? Si oui, dans quelle mesure? Qu'impliquerait la levée de ces restrictions en dehors des heures de travail pour certaines catégories d'employés? L'intégrité professionnelle et le *serment ou affirmation d'office et de discrétion* apporteraient-ils alors des garanties suffisantes?

Toujours dans le même domaine, si les syndicats, et plus particulièrement les associations de fonctionnaires, entretiennent des liens manifestes et étroits avec les partis politiques, toute participation active à ces associations, tout soutien public, devraient-ils être soumis aux mêmes restrictions que l'action politique? Si le régime des partis politiques était adopté un jour à l'échelon municipal, les restrictions actuelles devraient-elles s'étendre aux élections municipales?

La Commission se préoccupe essentiellement des possibilités pratiques d'application de la Loi et en particulier de l'article 32 de celle-ci. Ainsi, par exemple, le paragraphe (1) de cet article déclare : « Il est interdit . . . à tout employé . . . de travailler pour ou contre un candidat à une élection à la Chambre des communes, à la Législature d'une province ou au Conseil du territoire du Yukon ou des territoires du Nord-Ouest, ou de travailler pour ou contre un parti politique nom d'un tel candidat, ainsi que de travailler ou de travailler au nom d'un tel parti ».

La Commission ne trouve dans la Loi rien sur quoi s'appuyer pour déterminer le genre d'activité que recouvre le terme

« travailler ». Le législateur semble avoir voulu en laisser le soin à des décisions des commissaires. Du fait, en particulier de la mouvance du temps présent, ces derniers aimeraient être sûrs que l'interprétation qu'ils font de la Loi correspond bien aux vœux du Parlement, il suffit, pour avoir une idée de la complexité de leurs fonctions dans ce domaine particulier, de jeter un coup d'œil sur la situation aux États-Unis où il est interdit aux fonctionnaires de « participer activement à des actions ou des campagnes politiques ». L'on constatera alors que la définition de « participation active » s'appuie sur 3 000 décisions différentes de la Commission américaine.

Autre difficulté majeure : comment mettre en œuvre les dispositions du paragraphe (6) de l'article 32, qui prévoit que « lorsqu'une personne qui est ou a été candidat à une élection allégué à la Commission . . . qu'un employé a contrevenu au paragraphe (1), l'alléguation doit être déferée à un comité établi par la Commission pour tenir une enquête . . . »; si, à l'issue de celle-ci, l'alléguation s'avère fondée, l'employé peut être révoqué sans préavis. Mais la Commission n'a aucun droit de déclencher d'elle-même une enquête. Et il s'est trouvé des cas d'infraction flagrante au paragraphe (1), contre lesquels la Commission n'a pu sévir car elle n'avait reçu aucune plainte officielle.

D'autres difficultés, enfin, sont venues du fait que dans certains cas les procédures de nomination des candidats s'amorcent non seulement bien avant la date des élections, mais quelquefois plusieurs mois avant le déclenchement d'une campagne électorale. La Commission a en effet reçu des demandes de congé formules en vertu du paragraphe (3) de ce même article 32, demandant de congé en deux étapes, l'une au stade des nominations, l'autre à celui de la campagne électorale. S'étant assurée des conseils juridiques, la Commission s'est vue obligée de refuser ces doubles congés.

L'application juste et efficace des dispositions législatives touchant l'activité politique des fonctionnaires fédéraux entraînerait moins de difficultés si le Parlement était en mesure de préciser ses

L'impartialité des fonctionnaires et l'action politique

De nombreuses questions, qui ont donné lieu à des suggestions diverses, se posent depuis quelques années quant à la nature, aux formes et au bien-fondé des restrictions qui sont apportées à l'action politique des fonctionnaires. Comme ce débat se répercute-
ra très certainement dans les groupes qui s'emploient présentement à la révision fondamentale de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, la Commission envisage la possibilité de soustaire à l'application de la règle du mérite un certain nombre de fonctionnaires, il est indispensable de déterminer avec précision la nature des problèmes à résoudre et des objectifs visés, puis d'étudier avec soin les différents moyens d'évaluer les effets possibles d'une telle mesure sur l'impartialité de la fonction publique. Si tant de gens s'interrogent à ce sujet, ne serait-ce pas essentiellement parce que la loi et les pratiques administratives actuelles ne présentent pas les droits et obligations des fonctionnaires en tant que particuliers? S'il en est ainsi, il s'agira de définir avec plus de précision les responsabilités légales et administratives des fonctionnaires. La Commission est d'avis qu'une modification raisonnable des méthodes actuelles d'application de la règle du mérite permettrait de répondre aux inquiétudes justifiées qui se sont fait jour.

En vertu de l'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, les fonctionnaires se voient interdire pratiquement toute activité politique lors des élections fédérales, provinciales et territoriales. Ils peuvent assister à des réunions politiques, apporter une contribution financière à un parti ou à un candidat, mais ne peuvent « travailler pour ou contre » l'un ou l'autre à quelque titre que ce soit. Saut accord d'un congé par la Commission de la fonction publique, ils ne peuvent non plus faire acte de candidature lors d'une élection. Les dispositions légales actuelles se fondent sur le fait que les fonctionnaires doivent être et rester personnellement, et aux yeux de tous impartiaux en matière de politique partisane parce qu'ils ont précisément pour mission de servir un public aux idéologies diverses, parfois sous des gouvernements de tendances politiques différentes. Leur engagement dans les affaires d'un parti entraverait ou semblerait entraver leur aptitude à assurer impartialement l'ap-

Peu de Canadiens, s'il en est, contestent la sagesse du principe même de la neutralité politique et des moyens qui ont permis son application. Mais nombreux sont ceux qui, en public ou en privé, se déclarent favorables à une révision de ces moyens. Les changements suggérés, ou impliqués, sont de deux ordres principaux. Dans le premier, on estime que la fonction publique serait plus consciente des exigences politiques, si la nomination de certains cadres de haute direction relevait du Gouverneur en conseil plutôt que de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Dans le second, on estime qu'il faudrait réduire l'écart entre les droits et les devoirs des fonctionnaires et ceux des autres citoyens canadiens, en assouplissant les dispositions légales pertinentes. Il faut cependant souligner que d'importantes modifications

de nombreuses questions, qui ont donné lieu à des suggestions diverses, se posent depuis quelques années quant à la nature, aux formes et au bien-fondé des restrictions qui sont apportées à l'action politique des fonctionnaires. Comme ce débat se répercute-
ra très certainement dans les groupes qui s'emploient présentement à la révision fondamentale de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, la Commission envisage la possibilité de soustaire à l'application de la règle du mérite un certain nombre de fonctionnaires, il est indispensable de déterminer avec précision la nature des problèmes à résoudre et des objectifs visés, puis d'étudier avec soin les différents moyens d'évaluer les effets possibles d'une telle mesure sur l'impartialité de la fonction publique. Si tant de gens s'interrogent à ce sujet, ne serait-ce pas essentiellement parce que la loi et les pratiques administratives actuelles ne présentent pas les droits et obligations des fonctionnaires en tant que particuliers? S'il en est ainsi, il s'agira de définir avec plus de précision les responsabilités légales et administratives des fonctionnaires. La Commission est d'avis qu'une modification raisonnable des méthodes actuelles d'application de la règle du mérite permettrait de répondre aux inquiétudes justifiées qui se sont fait jour.

Notre fonction publique a derrière elle un long passé de neutralité et d'impartialité politiques. Dès 1908, la loi modifiant le « service civil » et portant création de notre première Commission de la fonction publique indépendante, prévoyait des peines sévères contre les fonctionnaires pour activité politique et contre toute personne pour tentative d'influencer les membres de cette commission. Il y a donc 70 ans que cette volonté d'impartialité politique marque nos mœurs et nos attitudes. Mais, au cours des années récentes, le sentiment s'est répandu qu'il fallait redéfinir les droits et les devoirs des fonctionnaires en ce domaine. Deux phénomènes con-

jugés sont à l'origine de ce sentiment : d'abord la crainte qu'inspire le pouvoir de ceux qui dirigent l'exécution des programmes gouvernementaux; ensuite, la montée de la prise de conscience des droits de l'individu.

Peu de Canadiens, s'il en est, contestent la sagesse du principe même de la neutralité politique et des moyens qui ont permis son application. Mais nombreux sont ceux qui, en public ou en privé, se déclarent favorables à une révision de ces moyens. Les changements suggérés, ou impliqués, sont de deux ordres principaux. Dans le premier, on estime que la fonction publique serait plus consciente des exigences politiques, si la nomination de certains cadres de haute direction relevait du Gouverneur en conseil plutôt que de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Dans le second, on estime qu'il faudrait réduire l'écart entre les droits et les devoirs des fonctionnaires et ceux des autres citoyens canadiens, en assouplissant les dispositions légales pertinentes. Il faut cependant souligner que d'importantes modifications

- les décisions qui influent sur la carrière des fonctionnaires relevant, en un sens, autant des gestionnaires et des associations de fonctionnaires que de la Commission, il est essentiel que des mécanismes adéquats de concertation soient mis en place.
- Nos remarques et recommandations au Comité spécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe de *mérite* s'inspirent en grande partie de ces considérations. Les conclusions de ce comité, ainsi que les recommandations des autres commissions d'étude devraient—si nos espoirs sont fondés—fournir au gouvernement et au parlement que les Canadiens se choisiront bientôt tous les éléments nécessaires à l'élaboration de lois et de politiques qui aideront la fonction publique fédérale à répondre à l'attente légitime du pays.
- Qu'on nous permette, en guise de conclusion, de dire au personnel de la Commission combien nous avons apprécié son apport et sa loyauté. Nos remerciements s'adressent également aux sous-ministres et à leurs cadres supérieurs qui nous ont donné sans réserve leur appui. Aux associations et syndicats de fonctionnaires, dont l'aide a été fort précieuse dans la mise au point de politiques et de règles dans les domaines de notre compétence, nous tenons à dire que nous sentons, comme eux, la nécessité de meilleurs mécanismes de consultation. Enfin, nous tenons à exprimer notre vive gratitude aux députés et aux sénateurs qui se sont intéressés de près à nos activités et nous ont donné à diverses reprises l'occasion d'examiner avec eux nos orientations et les raisons qui déterminent nos choix et nos programmes d'action.

Commission, était institué le Comité spécial de l'examen de la gestion du personnel et du principe du mérite. Nous attendons beaucoup de ces travaux qui offrent à tous les intéressés l'occasion revêue d'analyser les nombreux systèmes administratifs qui influent sur la gestion des ressources humaines et de proposer des règles et des objectifs qui en assureraient la cohérence.

Notre réflexion touchant l'actuelle Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et les problèmes qu'elle soulève quant à la gestion du personnel, s'est appuyée sur les considérations suivantes, qui nous semblent essentielles :

- la tâche première de la fonction publique étant d'assurer dans un premier temps l'élaboration des programmes gouvernementaux et, dans un second, l'efficacité, l'efficience et la sensibilité de leur réalisation, il va de soi que les politiques et les pratiques qui président au recrutement et au choix des fonctionnaires doivent s'inspirer de ces grands objectifs;
- les Canadiens étant en droit de s'attendre à une égalité des possibilités d'accès à la fonction publique fédérale, il va de soi également que les politiques et méthodes d'emploi doivent favoriser impérativement cette égalité des chances;
- le mérite doit présider aux nominations dans la fonction publique et à l'avancement des fonctionnaires; c'est-à-dire que les décisions en ces matières doivent être prises à partir de critères objectifs d'appréciation des qualités et des aptitudes des candidats, compte tenu, d'une part, des besoins et aspirations des collectivités qu'ils sont appelés à servir et, d'autre part, des règles de l'efficience;
- les diverses catégories d'emplois politiques de dotation et de gestion du personnel devraient pouvoir tenir compte des exigences propres à chacun des trois grands secteurs de responsabilité : la gestion, les services spécialisés et d'exploitation;
- une conception rigide et légaliste du système de dotation entraînant inefficience et injustice, il importe avant tout de veiller à la qualité de la gestion des ressources humaines;

Notre rapport de 1976, le premier que nous soumettions à titre de commissaires de la fonction publique du Canada, soulignait certains des problèmes qui agitent notre fonction publique et abordait sans détour les complexités et les dilemmes de la dotation et des activités connexes de gestion du personnel. Nous consacrons celui de cette année à l'exposé de quelques-unes des questions qu'il faudra approfondir à l'occasion du réexamen de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, ainsi qu'à un compte rendu détaillé des mesures qui ont été prises en 1977 pour que, sans délai, le système du mérite réponde mieux aux exigences de la Loi. Pour la Commission, ces réflexions et ces décisions ne sont que les premiers jalons vers des révisions plus importantes encore.

Au cours des douze derniers mois — notre première année complète depuis notre entrée en fonction — nous avons été péniblement frappés par les attaques fonction publique, qui, d'un peu partout, fondent sur la Mieux que personne, nous savons que d'urgentes réformes s'imposent en ce qui a trait aux systèmes qui régissent l'activité du gestionnaire et du fonctionnaire, et c'est précisément à cette fin que deux organes de révision ont été mis sur pied. Mais nous ne pouvons taire les vives inquiétudes que nous causent les accusations avenues, mal fondées et souvent hostiles dont font l'objet les serviteurs de l'Etat. Si ces attaques devaient se poursuivre de façon systématique, il est à craindre qu'elles ne sapent à la base l'efficacité de l'administration canadienne au moment même où le pays, à la recherche d'un idéal commun et d'un nouveau dynamisme économique, a sans doute le plus grand besoin de services publics de haute qualité.

De nombreux événements auront marqué l'année en jetant les bases d'une refonte de la législation, des politiques et des pratiques relatives à la gestion de la fonction publique. Déjà les travaux de ceux qui ont réévalué ces dernières années la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ont porté leurs premiers fruits. Par ailleurs, dès le début de 1977, la Commission royale d'enquête sur l'organisation financière et l'imputabilité au sein du gouvernement du Canada se mettait à l'œuvre et, fait qui intéresse plus immédiatement la



1 L'impartialité des fonctionnaires et l'action politique

2 Les principes et les valeurs qui fondent le système

3 Quand la dotation subit les contraintes de l'astérisé

Amélioration de l'affichage	16	Evolution des effectifs	00	Nominations sujettes à appel	22
Révision du Permat	16	Evolution de la composition	19	Dotation au niveau de la haute direction	22
Nominations sans concours	16	Promotions	00	Recrutement postsecondaire	23
Services de mutations	18	Nominations interministérielles	21	Egalité des chances pour les femmes	23
Service de conseil	18	Nominations assujetties à un déplacement	21	Recrutement des autochtones	24
Améliorations en matière de délégation	19	Changement de groupe ou de sous groupe professionnel	21	Emploi des noirs	24
Agences d'emploi	19			Emploi des handicapés	24

4 Pour que se crée un milieu où s'épanouiraient les deux communautés linguistiques

Aux ministères de jouer	25	L'appréciation de la compétence linguistique	26	La formation linguistique	28
Le rôle de la Commission	26	La participation francophone	26	Un dernier mot	29

5 Vers une approche dynamique de la vérification

6 Les appels et les enquêtes au service de l'équité

Appels	33	Anti-discrimination	34	Enquêtes	35
--------	----	---------------------	----	----------	----

7 Le perfectionnement des serveurs de l'Etat

Aide et conseil	37	Le Centre de perfectionnement du personnel	39	Echanges Canada	39
Cours centraux	38	Formation et perfectionnement des cadres supérieurs	39	Programmes de perfectionnement liés aux carrières	39
L'interdépendance des étapes de la formation	39				

8 La restructuration interne de la Commission

Les commissaires

Les trois commissaires, dont le président, sont investis des pouvoirs que la loi confère à la Commission. Désignés par le Gouverneur en conseil pour une période de dix ans, ils ont tous trois rang de sous-ministre, mais le président est l'administrateur principal de la Commission. Ensemble, ils établissent les politiques générales conformément à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Les décisions des commissaires se prennent à la majorité.

La Direction générale des appels et des enquêtes

Elle établit des comités d'appel indépendants pour les cas de violation présumée de la Loi et du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique où un fonctionnaire estime que la décision des autorités (promotion, rétrogradation, licenciement) entrave sa carrière. Les arrêts des comités sont sans appel : ils lient les parties en cause ainsi que la Commission. Seule la Cour fédérale du Canada peut les rescinder. Les enquêtes dans les cas de discrimination présumée dont se plaignent aussi bien des fonctionnaires que des candidats à l'emploi sont aussi du ressort de cette Direction générale. Elle se penche en outre sur les pratiques présumées douteuses qui lui sont soulevées en matière de dotation et de gestion du personnel. La Direction de l'enregistrement reçoit, étudie, enregistre et achève toutes les plaintes où il le faut, puis s'assure qu'elles sont traitées comme il convient.

La Direction générale de la vérification

Elle examine périodiquement l'activité de dotation des ministères assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, y compris celle de la Commission.

Les Services de secrétariat

Ils assurent, au nom des commissaires, la planification et la coordination des politiques, répondent aux demandes de renseignements des parlementaires et tiennent à jour les dossiers officiels de la Commission.

La Direction générale des services et systèmes de gestion

Elle est chargée de développer et de coordonner les systèmes de gestion de la Commission en vue d'une administration plus efficace. Elle réunit les directions suivantes : administration, services informatiques, finances, information, personnel et vérification interne.

La Direction générale de la dotation

Conformément aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ainsi qu'aux orientations et directives de la Commission, elle établit les politiques et les pratiques de dotation, les normes de sélection et les méthodes administratives touchant la dotation de la Commission et des ministères. Elle assure le recrutement et la présentation des candidats aux niveaux non délégués, et surveille l'activité de dotation ministérielle pour s'assurer qu'elle est conforme aux stipulations de la Loi et du Règlement. Elle coordonne les aspects de la politique des langues officielles du ressort de la Commission, détérmine les normes linguistiques intéressant les postes bilingues et évalue la compétence linguistique des postulants et des titulaires. Elle dirige en outre le Programme Cap, l'Office de recrutement d'autochtones et veille à la planification des ressources humaines.

La Direction générale de la formation linguistique

Elle aide les ministères, les organismes et les fonctionnaires à atteindre leurs objectifs linguistiques en offrant des services d'orientation, d'élaboration, de formation, de testage et de conseil.

La Direction générale du perfectionnement

Elle s'emploie à répondre aux besoins ministériels en élaborant et en dispensant des programmes de formation professionnelle et des cours et séminaires sur la gestion, aux fonctionnaires de divers niveaux hiérarchiques dans tout le pays. Elle dirige aussi le Programme Carrières Grand Nord.

L'honorable John Roberts
Secrétaire d'Etat
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir déposer à la Chambre des communes le rapport de la Commission de la fonction publique du Canada pour 1977.

Nous le soumettons au Parlement en conformité des dispositions de l'article 45 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique—chapitre 71, Statuts du Canada, 1966-1967.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre très haute considération.

Le Président



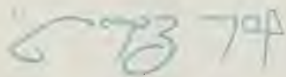
Edgar Gallant

Le Commissaire



Anita Szlajak

Le Commissaire



John Edwards

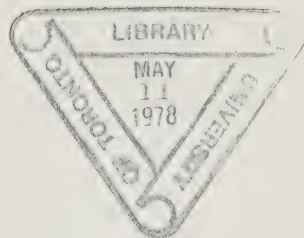
N° de cat.: SC1-1977
ISBN 0-662-01841-9

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1978

Rapport annuel 1977

Commission de la fonction publique
du Canada

Commission de la fonction publique Public Service Commission
du Canada of Canada





Rapport annuel 1977

Commission de la fonction publique
du Canada

Commission de la fonction publique
du Canada
Public Service Commission
of Canada





BINDING SECT. OCT 23 1981

